

POL-11-373 Ancien numéro : S.O.	Équité, diversité et inclusion	
Direction responsable : Direction des ressources humaines <i>Collaboration :</i> <i>Direction de la santé publique</i>	En vigueur le : 28 octobre 2025	
Adoptée par : Le comité de direction	Révisée le : S.O.	
Référence(s) : <i>Voir 7. Fondements</i>		

TABLE DES MATIÈRES

1.	Contexte	3
2.	Définitions	3
3.	Champs d'application	6
4.	Objectifs	6
5.	Énoncé de la vision et principes directeurs	7
	5.1 Énoncé de la vision	7
	5.2 Principes directeurs	7
6.	Valeurs organisationnelles actualisées	8
7.	Fondements	8
8.	Rôles et responsabilités	9
	8.1 Comité de direction	9
	8.2 Direction générale	9
	8.3 Comité EDI	9
	8.4 Comités de travail mandatés par le comité EDI	10
	8.5 Direction des ressources humaines et Direction de la santé publique – En collaboration	10
	8.6 Direction des ressources humaines	10
	8.7 Direction de la santé publique	11
	8.8 Direction de la qualité, de l'éthique, de la performance et de la gestion de l'information (DQEPI) ...	11
	8.9 Service des communications	11
	8.10 Toute personne contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de Chaudière-Appalaches	11
	8.11 Commissaire aux plaintes et à la qualité des services	12
	8.12 Comité des usagers	12
	8.13 Association des cadres et partenaires syndicaux	12
9.	Évaluation et révision	12

1. Contexte

Dans un contexte marqué par l'évolution des attentes de la population, des valeurs sociales et des réalités humaines, le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de Chaudière-Appalaches privilégie une approche fondée sur le respect et la dignité de chaque personne. Cette approche vise à protéger toute personne contre la stigmatisation, la distinction, l'exclusion et la préférence fondées notamment sur l'origine ethnique, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dispositions prévues par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, la condition sociale et économique, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Motivé par les valeurs d'humanisme, de collaboration et d'équité, le CISSS de Chaudière-Appalaches s'engage dans une démarche de développement continu d'une culture d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Celle-ci vise à offrir à la personne usagère et à ses proches un parcours de soins empreint de dignité et de respect de leur singularité, tout en favorisant un milieu de travail diversifié et soutenant, où chaque personne contribuant à la mission de l'organisation peut exprimer ses particularités en toute quiétude et sécurité.

Cet engagement, qui constitue une priorité organisationnelle, s'inscrit dans une perspective de santé durable en intégrant les dimensions sociales, environnementales et humaines aux pratiques. Il s'appuie sur une démarche d'amélioration continue en matière d'EDI, où le mouvement *Des gens de cœur unis pour votre mieux-être* prend tout son sens.

La présente politique vise à encadrer et soutenir les pratiques en matière d'EDI, prévenir toute forme de discrimination et promouvoir un milieu de travail et un environnement inclusif où chaque personne se sent accueillie, écoutée et valorisée.

Enfin, la politique est fondée sur les meilleures pratiques du réseau de la santé et des services sociaux, ainsi que sur les obligations légales et les recommandations des instances pertinentes.

2. Définitions

Dans la présente politique, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les définitions suivantes s'appliquent.

Accessibilité universelle : Principe visant à concevoir et à aménager les environnements, les services, les communications et les pratiques de manière à ce qu'ils soient utilisables et accessibles par toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités, leurs caractéristiques ou leurs situations.

Biais inconscient : Correspond à une attitude, un stéréotype, une supposition ou une idée préconçue qu'une personne adopte ou exprime de manière involontaire, sans en avoir conscience. Tout individu en possède. Ce biais peut, par exemple, être lié au sexe, à la culture, à la condition sociale et économique, à l'origine ethnique, à l'âge ou à la langue. Lorsqu'il influence les décisions, même de façon subtile, ses effets s'accumulent au fil du temps. Cela peut limiter les chances égales de certaines personnes et nuire à l'équité au sein d'une organisation ou de la société.

Discrimination : Toute distinction, exclusion ou préférence motivée par des caractéristiques personnelles, et qui se manifeste par des paroles, des gestes, des actes ou des règles visant à exclure, sous-estimer ou refuser certains droits. Elle peut s'appuyer notamment sur la couleur, le sexe (biologique), l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans les cas prévus par la loi, comme l'âge légal du vote), la religion, les convictions politiques, la langue,

l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale et économique, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.¹

Diversité : Ce terme englobe l'ensemble des différences qui façonnent nos identités, qu'elles soient visibles ou non, et qui découlent de nos parcours de vie, de nos expériences professionnelles ou de nos cultures.

Équité : La notion d'équité renvoie à l'action de veiller à ce que chaque personne bénéficie des mêmes chances adaptées à sa situation et reçoive un traitement juste, que ce soit pour accéder à un emploi, à des soins de santé ou à des services sociaux.

Expression de genre : Manière dont une personne communique ou manifeste son genre à travers son apparence, son style vestimentaire, ses comportements, son langage ou ses interactions sociales. L'expression de genre ne doit pas être interprétée comme un indicateur de l'identité de genre ni de l'orientation sexuelle ou romantique.

Groupes désignés : Il s'agit de groupes à plus grand risque de discrimination ou d'obstacles dans leur vie quotidienne, y compris dans les domaines de la santé et de l'emploi. Aux fins de la présente politique, et en tenant compte de la réalité du territoire desservi par le CISSS de Chaudière-Appalaches, ces groupes comprennent notamment les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes LGBTQ+.

Handicap : Désigne un désavantage, réel ou perçu, qui limite une personne sur les plans physique, mental ou psychologique. Il peut être temporaire ou permanent notamment des situations telles que la paraplégie, certains troubles mentaux, les situations de dépendance, des déficiences visuelles ou auditives. Cette limitation peut être renforcée ou atténuée par les obstacles présents dans l'environnement.

Identité de genre : Sentiment profond et personnel d'être de genre masculin ou féminin, ni de l'un ni de l'autre, ou encore des deux. Une personne trans ou non-binaire est une personne dont le genre ressenti diffère du sexe assigné à la naissance.

Inclusion : Consiste à créer et à maintenir des environnements où chaque personne ou groupe se sent accueilli, respecté et valorisé dans ses différences et de bénéficier d'un milieu sain et sécuritaire, tant pour y travailler que pour y recevoir des soins et des services.

LGBTQ+ : Acronyme composé pour la lettre initiale des termes lesbienne, gai, bisexuelle, trans et queer. Cet acronyme peut prendre des formes diverses selon les identités que l'on souhaite inclure. Le signe + placé à la fin indique l'inclusion d'autres identités de la diversité sexuelle et des genres qui ne sont pas déjà figurées par une lettre de l'acronyme. Cet acronyme peut prendre des formes diverses selon les identités que l'on souhaite inclure.

Minorité ethnique : Au Québec, est définie comme un groupe de personnes autres que les personnes autochtones et les membres d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. La langue maternelle correspond à celle apprise en premier lieu pendant l'enfance et que la personne doit encore comprendre pour être considérée comme appartenant à une minorité ethnique.

Minorité visible : Au Québec, désigne un groupe de personnes, autre que les peuples autochtones, dont les membres s'identifient principalement par la couleur de leur peau ou leurs traits physiques et qui peuvent, de ce fait, vivre des expériences de distinction ou de discrimination. Cette expression, utilisée également

¹ Ces motifs sont expressément établis par la Charte et sont interprétés de manière large afin de garantir une protection élargie contre la discrimination.

dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi au Canada*, englobe notamment les personnes d'ascendance africaine, asiatique, moyen-orientale ou latino-américaine.

Orientation sexuelle : Attirance émotionnelle ou physique pour une personne du même sexe ou du même genre, d'un autre sexe ou d'un autre genre, ou pour les personnes qui sortent du cadre binaire des genres.

Personne contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de Chaudière-Appalaches : Toute personne qui, par son activité de travail, contribue directement ou indirectement à la prestation des soins et services découlant de la mission du CISSS de Chaudière-Appalaches. (Tout le personnel, médecins, sage-femmes, dentistes, résident(e)s, chercheur(se)s, stagiaires, étudiant(e)s, bénévoles, représentant(e)s syndicaux(ales)). Sont aussi compris les collaborateur(-rice)s contractuel(le)s ou ainsi que toute personne qui interagit directement avec les personnes usagères et leurs proches dans le cadre de la prestation des soins et des services.

Peuple autochtone : Regroupe les Premières Nations, les Inuit et les Métis du Canada. Il possède des cultures, des langues, des traditions et des savoirs distincts, enracinés dans des territoires ancestraux et transmis de génération en génération. Sa présence et ses contributions sont reconnues comme une richesse fondamentale du patrimoine humain, culturel et historique du pays.²

Préjugé : Est une attitude ou une opinion formée à l'avance, fondée sur des stéréotypes, et adoptée sans vérification objective. Il peut être de nature négative ou positive, mais dans tous les cas, il influence la perception et le jugement que l'on porte sur une personne ou un groupe.

Racisme : Traitement injuste ou inégal envers des personnes en raison de leur couleur de peau ou de leur origine ethnique, que ce soit par des gestes individuels, des règles dans les institutions ou par des inégalités présentes dans la société.

Santé durable : Est une approche holistique et intersectorielle qui vise à assurer le bien-être des populations actuelles et futures en considérant les interconnexions entre la santé individuelle, collective, sociale, économique et environnementale. Elle promeut la prévention, la promotion de la santé et une vision à long terme, garantissant que les besoins de santé d'aujourd'hui et de demain soient satisfaits sans compromettre la santé de la planète ou des générations futures.

Sécurité culturelle : Approche qui vise à créer des conditions permettant aux personnes et aux communautés de définir et d'orienter les services qui leur sont destinés, en tenant compte de leurs besoins sociaux, culturels, linguistiques, politiques, économiques ou structurels (exemples : en santé, en éducation, en services sociaux). Elle suppose également que les intervenant(e)s reconnaissent les rapports de pouvoir, les stéréotypes, la discrimination et les dynamiques d'exclusion, afin de favoriser un environnement respectueux, inclusif et sensible aux réalités et aux expériences vécues par chacun(e).

Stéréotype : Est une croyance ou un jugement simplifié qui réduit l'identité d'une personne à un ensemble limité de caractéristiques, souvent exagérées ou caricaturales, censées représenter l'ensemble d'un groupe. Il ne permet pas de saisir et de prendre en compte de la diversité et de l'individualité des personnes.

Stigmatisation : Désigne un phénomène social complexe par lequel certains individus ou groupes sont isolés ou exclus en raison de leurs différences. Elle résulte de l'interaction de plusieurs facteurs, tels que les stéréotypes, les préjugés et les inégalités sociales, et entraîne des conséquences négatives sur la participation et l'intégration des personnes visées.

² Sources : Assemblée des Premières Nations, Inuit Tapiriit Kanatami, Ralliement national des Métis.

3. Champs d'application

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui fréquentent les installations du CISSS de Chaudière-Appalaches, ainsi qu'à toutes les personnes contribuant à la réalisation de sa mission.

Dans une perspective d'équité et de cohérence, la politique s'applique également à l'ensemble des interactions avec les personnes usagères et leurs proches, dans le cadre de la prestation des soins et services. Elle vise à assurer un environnement inclusif, respectueux et sécuritaire pour toutes les personnes qui interagissent avec l'organisation.

Enfin, elle s'applique dans toutes les situations reliées au travail, sur les lieux du travail ou en dehors des installations notamment lors de l'utilisation des technologies de l'information, et ce, peu importe où se trouve l'auteur(-rice) (réseaux sociaux, blogues, message texte, etc.).

4. Objectifs

Les objectifs poursuivis par la présente politique sont :

- Favoriser un environnement au sein duquel toute personne contribuant à la mission du CISSS de Chaudière-Appalaches, peu importe son origine et ses caractéristiques individuelles, puisse exprimer ses particularités et sa singularité en toute quiétude et en toute sécurité, sans stigmatisation, sans exclusion et sans discrimination;
- Définir et encadrer les principes et les pratiques liés à l'EDI au CISSS de Chaudière-Appalaches;
- Promouvoir la cohérence et l'efficacité des orientations organisationnelles en matière d'EDI, afin de soutenir des milieux de vie, de soins, de services et de travail équitables et inclusifs, exempts de biais, notamment par la sensibilisation, l'information, le dialogue ouvert, le développement des compétences, la formation et l'ajustement de nos systèmes organisationnels, politique, processus, procédures, pratiques et outils;
- Valoriser la diversité au sein de l'organisation, notamment dans les équipes et les instances décisionnelles;
- Renforcer les capacités des gestionnaires et des équipes afin que les principes d'EDI soient intégrés de manière cohérente et équitable dans les pratiques de gestion et dans le quotidien organisationnel;
- Établir les conditions nécessaires à une gestion éclairée et responsable des actions entreprises en matière d'EDI, notamment par l'appui à la collecte et à l'utilisation de données fiables et pertinentes qui soutiennent l'amélioration continue;
- Assurer une veille continue des tendances et des meilleures pratiques en EDI afin de guider les actions organisationnelles par des connaissances actuelles et pertinentes;
- Contribuer à l'attraction, à la rétention et au développement d'une main-d'œuvre engagée, diversifiée et valorisée, en soutenant des environnements de travail inclusifs, ainsi que des conditions équitables d'accès à l'emploi, de progression et de reconnaissance;
- Assurer un cadre favorisant un suivi rigoureux et transparent des plaintes, afin que l'établissement puisse reconnaître et corriger les situations stigmatisantes ou discriminantes, qu'elles découlent de relations humaines inappropriées ou de biais systémiques;
- Encourager la collaboration entre les différentes parties prenantes internes et externes pour faire de l'EDI un levier transversal de transformation et d'excellence organisationnelle.

5. Énoncé de la vision et principes directeurs

5.1 Énoncé de la vision

Au CISSS de Chaudière-Appalaches, nous plaçons l'humain au cœur de notre mission. En cohérence avec nos valeurs organisationnelles soit l'humanisme, la collaboration et l'équité, nous nous engageons à créer un environnement inclusif où les diversités et les talents de l'ensemble des personnes sont mis à profit pour offrir de meilleurs soins et services à nos personnes usagères.

5.2 Principes directeurs

L'équité, la diversité et l'inclusion constituent des piliers fondamentaux qui soutiennent la qualité des soins et des services, le bien-être du personnel, l'innovation organisationnelle et l'expérience positive des personnes usagères et de leurs proches, et oriente la présente politique vers les principes directeurs suivants :

- Toute personne usagère reçoit des soins et services sécuritaires, adaptés et personnalisés, dans le respect de son identité, de sa dignité et de sa singularité. Ce principe s'ancre dans la justice et l'éthique, en prévoyant des espaces pour nommer les besoins et en soutenant le personnel par de la formation et des outils inclusifs;
- Les pratiques organisationnelles se construisent en partenariat avec les personnes usagères afin de favoriser la sécurité culturelle, en tenant compte de la diversité des expériences, des valeurs, des identités, des réalités sociales et culturelles ainsi que des contextes de vie;
- Tous les individus sont égaux; l'organisation prévient et corrige toute forme de stigmatisation ou de discrimination, qu'elles soient causées par des actes délibérés ou par des biais inconscients, qu'ils soient individuels, collectifs ou organisationnels;
- Les décisions cliniques, administratives et organisationnelles reposent sur des données fiables, des observations objectives et des pratiques éthiques, libres de stéréotypes, de préjugés, de stigmatisation ou des présomptions; afin de répondre adéquatement aux besoins exprimés ou non exprimés;
- Les milieux de vie, de soins, de services et de travail sont conçus comme des environnements accueillants, inclusifs et sécurisants, grâce à une vigilance constante, des règles claires, une tolérance zéro face toute forme discrimination;
- La diversité des personnes, des expériences et des perspectives est reconnue comme une richesse qui favorise la représentativité, stimule le dialogue intergénérationnel et interculturel et agit comme levier d'adaptation, d'innovation et d'évolution collective; elle se déploie à travers une conscientisation quotidienne et une culture d'apprentissage continu, privilégiée à une logique de blâme;
- La gestion du changement s'effectue dans un esprit de clarté, de soutien et d'inclusion, en intégrant les principes d'EDI afin que chaque transition respecte les besoins et réalités des personnes concernées. Elle s'appuie sur une communication rédigée de manière positive, tout en énonçant clairement les comportements ou pratiques non tolérés;
- L'impact des actions en matière d'EDI est évalué de façon continue grâce à des indicateurs, des portraits de population, des consultations et la collaboration avec les partenaires et les groupes désignés, afin de soutenir l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins et services;
- Les pratiques de recrutement, d'accueil, de promotion et de développement professionnel s'appuient sur des principes d'équité; un langage clair, inclusif et neutre est privilégié pour réduire les biais inconscients et favoriser une représentation diversifiée;
- Toute personne peut signaler une situation de discrimination, de stigmatisation, de racisme ou d'exclusion; ces démarches sont accueillies avec ouverture et traitées sans crainte de représailles grâce à des mécanismes inclusifs de signalement et de suivi;
- L'organisation s'inspire des principes de santé durable en favorisant des pratiques respectueuses de l'environnement, soucieuses de la santé et de la sécurité des communautés et porteuses d'équité sociale. Cette approche vise à créer des milieux qui soutiennent pleinement le bien-être des personnes et qui valorisent la richesse de la diversité.

6. Valeurs organisationnelles actualisées

La présente politique s'inscrit en cohérence avec les valeurs d'humanisme, d'équité et de collaboration portées par le CISSS de Chaudière-Appalaches. Elle vise à créer un environnement respectueux et inclusif, où chaque personne peut évoluer en étant reconnue pour ce qu'elle est, sans égard à ses différences.

Elle soutient une culture organisationnelle qui valorise la diversité sous toutes ses formes et favorise des relations interpersonnelles empreintes de respect, d'ouverture et de bienveillance. En ce sens, elle contribue à renforcer le sentiment d'appartenance, à améliorer le climat de travail et à appuyer les efforts collectifs dans un contexte marqué par de nombreux changements.

7. Fondements

Les assises juridiques et administratives de la présente politique sont, notamment et sans s'y limiter :

- Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12);
- Charte canadienne des droits et libertés;
- Code civil du Québec (RLRQ, c. CCQ-1991);
- Code de procédure civile (RLRQ, c. C-25.01);
- Code des professions (RLRQ, c. C-26);
- *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1);
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1);
- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.001);
- *Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux* (LGSSSS, RLRQ, c. G 1.021);
- *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (RLRQ, c. A-2.01);
- *Loi sur l'équité salariale* (RLRQ, c. E-12.001);
- *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (RLRQ, c. E-20.1);
- *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État* (RLRQ, c. R-26.2.01);
- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1);
- Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028;
- Politique gouvernementale « À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité »;
- Lignes directrices du MSSS sur la santé et le bien-être des personnes de la diversité sexuelle et des genres;
- La Charte d'engagement sur l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre;
- Norme CAN/BNQ 9700 800/2020 - Entreprise en santé : prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux être en milieu de travail;
- Exigences d'Agrément Canada (2022) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des établissements de santé et de services sociaux;
- Code d'éthique du CISSS de Chaudière-Appalaches;
- Politique de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail (POL_DRHCAJ_2016-104.A);
- Politique de conciliation travail-vie personnelle (POL_DRHCAJ_2018-135.A);
- Procédure de déclaration de l'employé et analyse d'accident du travail ou d'une situation à risque – DAAT-12 (PRO-CDD2016-207);
- Politique en matière de promotion de la civilité et de la prévention du harcèlement et de la violence au travail (POL-CA2016-105);
- Procédure visant la gestion des situations d'incivilité, conflictuelles, de harcèlement et de violence en milieu de travail (PRO-CDD2016-205);

- Conventions collectives et autres ententes sur les conditions de travail applicables aux employés du réseau de la santé et des services sociaux;
- Politique de lutte contre la maltraitance envers une personne aînée ou autre en situation de vulnérabilité (POL_2018-133.D).

8. Rôles et responsabilités

L'atteinte des objectifs de la Politique EDI s'appuie sur une concertation efficace entre les différentes parties prenantes où toutes assument les rôles et responsabilités qui leur sont attribués, répartis comme suit :

8.1 Comité de direction

- Faire preuve d'exemplarité et 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;
- Mettre en œuvre et assurer le suivi de la présente politique dans une perspective d'amélioration continue.

8.2 Direction générale

- Adopter la présente politique ainsi que ses mises à jour, en respect de la norme d'Agrément Canada pour laquelle le CISSS de Chaudière-Appalaches est certifié.
- Énoncer clairement l'engagement et la volonté d'agir du CISSS de Chaudière-Appalaches à l'égard de la Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion;
- S'assurer du respect de la politique en conformité avec les valeurs de l'organisation et la philosophie de gestion;
- Veiller à ce que chaque gestionnaire assume ses responsabilités et agisse comme promoteur et gardien de l'application de la présente politique;
- Assurer la disponibilité des ressources nécessaires à l'actualisation et à la pérennisation de la présente politique;
- Incarner les valeurs associées à l'EDI et utiliser toutes les tribunes qui lui sont offertes pour en faire la promotion, à titre de porte-parole de l'établissement;
- Accompagner les directions dans l'évolution de leurs mécanismes de gestion et de suivi de la performance afin d'intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

8.3 Comité EDI

Le comité vise une composition multidirectionnelle (c'est-à-dire regroupant des membres issus de différentes directions), afin d'assurer une représentation la plus fidèle possible de la diversité des identités, des rôles et des expériences. Il regroupe ainsi :

- Un(e) cadre désigné(e) de la Direction des ressources humaines (DRH);
- Un(e) cadre désigné(e) du Centre d'expertise en développement organisationnel (CEDO);
- Une personne autorisée responsable EDI volet employés;
- Une personne autorisée responsable EDI volet usagers;
- Un(e) cadre désigné(e) de la Direction générale (DG);
- Un(e) cadre désigné(e) de la Direction de la santé publique (DSPu);
- Une personne autorisée du Bureau de l'éthique;
- Une personne autorisée de la Direction du programme en santé mentale et dépendance (DPSMD);
- Une personne autorisée de la Direction des services hospitaliers (DSH);
- Une personne autorisée de la Direction des soins infirmiers (DSI);
- Une personne autorisée de la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ);
- Une personne autorisée de la Direction du programme jeunesse (DPJeunesse);

- Une personne autorisée de la Direction de l'hébergement du programme SAPA (DHPSAPA);
- Une personne autorisée de la Direction du programme en déficience, autisme et réadaptation (DPDAR);
- Un(e) représentant(e) désigné(e) par le comité des usagers;
- Un(e) employé(e) porteur(se) de marqueurs de diversité;
- Toute autre personne pertinente désignée par le comité EDI.

Les membres de ce comité ont le mandat de:

- Identifier et analyser les enjeux liés à l'EDI en lien avec les dynamiques vécues et les obstacles rencontrés par les groupes désignés;
- Former les comités de travail, assigner et modifier les mandats, préciser les moyens, les méthodes de travail et les échéanciers;
- Coordonner l'ensemble des initiatives en matière d'EDI;
- Recommander au comité de direction un plan d'action organisationnel en matière d'EDI, veiller au déploiement coordonné de ce plan, en évaluer les résultats et rendre des comptes;
- Proposer des priorités d'action, en assurant la mise en œuvre et l'optimisation des processus pour répondre aux besoins, réduire les obstacles et favoriser l'inclusion;
- Consulter de manière continue les membres et les partenaires des groupes qu'ils représentent afin d'assurer la pertinence et la justesse des actions posées;
- Produire des rapports considérés comme des documents officiels du comité EDI;
- Soutenir l'ensemble des initiatives en matière d'EDI à travers des avis et des recommandations au comité de direction concernant les enjeux d'EDI touchant les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de Chaudière-Appalaches.

8.4 Comités de travail mandatés par le comité EDI

- Identifier et analyser les enjeux liés à l'EDI, en tenant compte des dynamiques et des obstacles rencontrés par les groupes désignés;
- Définir les priorités et élaborer un plan d'action ciblé, tout en veillant à sa mise en œuvre;
- Améliorer les processus existants afin de répondre aux besoins spécifiques, réduire les obstacles et renforcer l'inclusion;
- Consulter régulièrement les membres et partenaires concernés afin d'assurer une prise en compte de leurs besoins et de leurs intérêts;
- Produire des rapports spécialisés qui sont intégrés aux travaux et à la documentation officielle du comité EDI.

8.5 Direction des ressources humaines et Direction de la santé publique – En collaboration

- Coordonner l'élaboration du plan d'action de cette politique ainsi que son déploiement et son suivi;
- Coanimer le comité EDI afin d'assurer une approche concertée, cohérente et ancrée dans les valeurs organisationnelles et la réalisation des fins de la présente politique;
- Contribuer à la diffusion, la promotion et le soutien à l'application de la politique dans l'ensemble de l'organisation;
- Contribuer à la mise en place des conditions nécessaires à l'application de la politique en développant des outils, des pratiques et des actions concrètes en matière d'EDI.

8.6 Direction des ressources humaines

- Ajuster ses pratiques en cohérence avec les bonnes pratiques à l'égard de l'EDI;
- Faire l'arrimage avec la politique en matière de promotion de la civilité et de la prévention du harcèlement et de la violence au travail, étant donné qu'elle est la direction responsable de sa mise en application;

- Conseiller et soutenir les cadres dans la promotion des pratiques de gestion des ressources humaines inclusives et favorisant l'intégration, l'épanouissement et le développement de toutes les personnes employées;
- Coordonner les initiatives de sensibilisation, d'information et de formation en lien avec les principes et les objectifs d'EDI.

8.7 Direction de la santé publique

- Documenter et surveiller les inégalités en santé et leurs déterminants sociaux dans la population desservie;
- Intégrer une perspective EDI dans toutes les actions de santé publique (programmes, interventions, campagnes de communication);
- Soutenir les équipes dans l'adaptation des services aux besoins diversifiés des personnes usagères;
- Fournir de l'expertise sur les impacts en santé des situations de discrimination, d'exclusion ou de vulnérabilité;
- Participer au comité EDI pour assurer la cohérence entre les objectifs de santé publique et les actions organisationnelles en EDI;
- Coordonner la mise en place des lignes directrices sur la santé et le bien-être des personnes de la diversité sexuelle et de genre, des actions qui en découlent et assurer la liaison au sein de l'organisation et avec Santé Québec :
 - Mettre en place une charte d'engagement sur l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre;
 - Soutenir le développement des compétences, formation et sensibilisation en matière de diversité sexuelle et de genre;
 - Assurer le soutien et l'expertise pour le déploiement de pratiques inclusives au sein de l'organisation (environnements favorables, services inclusifs, pratiques organisationnelles, etc.).

8.8 Direction de la qualité, de l'éthique, de la performance et de la gestion de l'information (DQEPI)

- Soutenir l'établissement dans l'identification et le traitement des enjeux éthiques en lien à l'EDI et en référence à la présente politique;
- Soutenir les équipes dans l'adaptation des services aux besoins diversifiés des personnes usagères;
- Participer au comité EDI dans une perspective d'intégration et d'amélioration continue au plan organisationnel.

8.9 Service des communications

- En collaboration avec le comité EDI, élaborer et mettre en œuvre un plan de communication et de diffusion de la présente politique auprès de toutes les personnes qui contribuent à la mission du CISSS de Chaudière-Appalaches;
- S'assurer que la diffusion électronique de la politique (site web, intranet, courriel, etc.) soit claire, accessible et facile à consulter pour tous.

8.10 Toute personne contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de Chaudière-Appalaches

- Prendre connaissance de la présente politique et s'y conformer;
- Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements empreints de civilité, de respect et d'ouverture et agir comme ambassadeur(rice) de la politique EDI au CISSS de Chaudière-Appalaches, dans ses activités et interactions quotidiennes, entre autres avec les personnes usagères et leurs proches;
- Participer aux activités de sensibilisation, de développement de compétences et de formations offertes;
- Contribuer à un climat de travail sain et inclusif, en éliminant tout préjugé ou discrimination et en respectant les valeurs, la culture et l'identité de chaque individu;

- Signaler toute situation de discrimination, de racisme, d'iniquité, de harcèlement, de maltraitance ou tout autre comportement inapproprié, nuisible ou contraire aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion, conformément aux procédures établies;
- Faire preuve d'ouverture d'esprit, d'écoute et d'adaptabilité face aux réalités de chacun;
- Mettre en œuvre les mesures et actions prévues au plan d'action et contribuer à l'atteinte des objectifs et à l'application des principes directeurs, selon son rôle;
- Ajuster ses pratiques en cohérence avec les bonnes pratiques à l'égard de l'EDI.

Responsabilités spécifiques aux cadres

- Encadrer, soutenir et accompagner les membres de leur équipe, tout en favorisant un milieu de travail et des services inclusifs, équitables et accessibles;
- Valoriser la diversité, comprendre les réalités du terrain, encourager l'inclusion et l'engagement des équipes, soutenir la résolution des enjeux humains et contribuer à un environnement de travail bienveillant, mobilisateur et équitable, dans le cadre de la gestion de proximité;
- Collaborer avec la DRH, les partenaires syndicaux et l'ensemble des parties concernées afin mettre en place, lorsque requis, des mesures adaptées qui soutiennent les équipes et favorisent un environnement de travail inclusif.

8.11 Commissaire aux plaintes et à la qualité des services

- Adapter le processus de traitement des plaintes en intégrant les dimensions d'EDI;
- S'assurer que l'évaluation et le traitement des plaintes ou enquêtes respectent les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

8.12 Comité des usagers

- Soulever les enjeux liés à l'EDI dans la prestation des soins et services;
- Désigner un représentant au comité EDI, lequel est mandaté pour formuler des recommandations et contribuer à l'avancement des pratiques en matière d'EDI;
- Orienter toute personne usagère qui en fait la demande vers les ressources ou autorités compétentes afin de faire valoir ses droits et ses intérêts, notamment lorsqu'elle souhaite formuler une plainte.

8.13 Association des cadres et partenaires syndicaux

- Collaborer à la diffusion et à la promotion de la présente politique;
- Favoriser des pratiques de collaboration à l'application de la politique.

9. Évaluation et révision

La Politique EDI entrera en vigueur le 28 octobre 2025. Elle sera révisée tous les deux ans ou en concordance avec le processus d'Agrément.

À noter

Documents et outils pertinents

- [Programme des compagnons interculturels](#)
- [Diversité sexuelle et de genre](#)
- [Formations ENA](#) :
 - Intervenir en contexte d'immigration et de diversité ethnoculturelle (ID : 2225)
 - Approche respectueuse et adaptée aux personnes en situation de handicap (ID : 3649)
 - Sensibilisation aux réalités autochtones (ID : 10224)
 - Sensibilisation aux réalités autochtones : vers des soins et services culturellement sécurisants (ID : 12970)
 - Lutte contre la maltraitance envers les personnes âgées et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité (ID : 2945)

Références et lectures

- Le racisme systémique dans une perspective intersectionnelle : mieux comprendre afin de mieux lutter, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, 2022.
- Le site de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ).

HISTORIQUE DES VERSIONS (du plus ancien au plus récent)	
Numéro et titre	Date de révision
POL-XX-XXX Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion	