



# ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)

## COMITÉ EDI

### PRÉAMBULE

- Le CHUM s'est doté en septembre 2022 d'une politique organisationnelle sur l'Équité, la Diversité et l'Inclusion (80 100).
- Il reconnaît que tous les êtres humains ont la même valeur, que toutes les personnes sont les bienvenues dans notre organisation peu importe leurs différences et il estime que la diversité sous toutes ses formes est une richesse.
- Notre mission collective est de favoriser des milieux plus diversifiés, équitables et inclusifs.

### MANDAT DU COMITÉ EDI

- Le mandat principal du comité EDI est d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan d'action EDI du CHUM en se basant sur le diagnostic EDI et les meilleures pratiques tout en tenant compte du contexte et des orientations organisationnelles.
- Le comité EDI propose une vision, il identifie les problématiques présentes, il établit les priorités et les objectifs spécifiques.
- Il assure le suivi et l'évaluation du plan d'action à l'aide d'indicateurs.
- Il peut également être appelé à formuler des recommandations sur toute question qui lui sera soumise par le comité de direction concernant l'EDI ou par d'autres collaborateurs.
- Il a le pouvoir de constituer des groupes de travail pour accomplir des mandats spécifiques.
- Grâce aux initiatives qu'il propose et à ses recommandations, il contribue à faire la promotion de l'EDI au CHUM.
- Il sensibilise la communauté sur les questions EDI et il développe certaines compétences individuelles et organisationnelles tout en favorisant le déploiement d'une culture qui incarne les principes EDI.

### RESPONSABILITÉS DU COMITÉ EDI

- Propose au comité de direction du CHUM un plan d'action triennal et en assure la mise en œuvre avec les parties prenantes internes et externes ;
- Produit un rapport annuel des activités pour assurer la mise à jour et le suivi des actions;
- Formule des recommandations au comité de direction et aux différentes instances (ex : plan d'action ou autres questions ad hoc) ;
- Veille à la cohérence entre les objectifs et les activités des différents programmes en lien avec l'EDI au CHUM;
- Promeut les activités EDI du CHUM auprès des différentes directions et des partenaires réseaux;
- Œuvre à la mise en application de la politique EDI avec les directions du CHUM et propose sa mise à jour.



# ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)

## RÔLE DE LA PERSONNE MEMBRE DU COMITÉ EDI

En collaboration avec les autres membres du comité :

- Participe à l'exécution du mandat et des responsabilités du comité EDI ;
- Participe à la prise de décisions;
- Partage ses expériences personnelles et professionnelles, ses points de vue et réflexions pour enrichir les travaux ;
- Si applicable, rend compte de sa propre réalité en tant que personne de la diversité pour guider et enrichir les actions à déployer;
- Est à l'écoute des besoins des équipes, des patient.e.s et de la communauté CHUM pour guider les actions du comité;
- Est à jour et à l'affût de l'actualité entourant les questions d'EDI ;
- Est un agent.e de changement : participe aux initiatives, en fait la promotion et les fait rayonner.

## QUALITÉS RECHERCHÉES

### Savoir faire

- Habilité de planification/priorisation (contexte de complexité organisationnelle)
- Capacité de réflexion critique (questionne, analyse et représente les enjeux d'EDI)
- Capacité à remettre en question le statut quo (revisite les croyances, connaissances et pratiques)
- Capacité à prendre des initiatives (participation active, implication et proposition d'idées)
- Habilités communicationnelles (communication orale et écoute active)
- Capacité à travailler en collaboration vers l'atteinte d'objectifs communs

### Savoir être

- Ouverture d'esprit (aux points de vue et aux différentes réalités)
- Empathie (souci des autres et compréhension des différentes réalités)
- Posture d'intégrité et d'éthique (comportements inspirant la confiance, l'honnêteté et le respect)
- Tolérance à l'inconfort



# ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)

## COMPOSITION COMITÉ EDI (STRATÉGIQUE)

10 personnes avec ou sans caractéristique liée à la diversité: **Nommées d'office**

- 2 animateurs.trices
- 2-3 porteurs de dossiers EDI au CHUM (Accès égalité en emploi, personnes en situation de handicap, patient(e)s de la diversité ethnoculturelle)
- 1-2 patient(e)s partenaires
- 1-2 membres du comité des usagers
- 1 membre comité EDI CRCHUM

8 personnes de la diversité incluant:

- personne minorités visibles\*
- personne minorités ethniques\*
- personne communautés LGBTQ+
- personne situation de handicap
- personne peuples autochtones

Parmi ces 18 personnes, l'objectif est de viser la représentation minimale suivante:

- 1 personne cadre supérieur
- 2 gestionnaires (1 clinique, 1 non clinique)
- 3 personnes en soins infirmiers
- 2 personnes non clinique ou de soutien
- 1 personne professionnelle de la santé
- 1 personne dentiste/ médecin/ pharmacien
- +
- Diversité homme et femme
- Diversité de générations

\*Les minorités visibles sont des personnes qui ne sont pas blanches et qui ne sont pas des personnes des peuples autochtones.

\*Les minorités ethniques sont des personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais (elles ne sont pas des minorités visibles, ni des personnes des peuples autochtones).

Étapes de sélection:

Étapes de sélection :

1. Questionnaire d'autoévaluation à compléter
2. Analyse des candidatures et tirage au sort parmi les personnes répondant aux exigences
3. Bref entretien (teams ou téléphonique)

## MODALITÉS DES RENCONTRES ET DURÉE DU MANDAT

- Environ 8 à 10 rencontres par année, d'une durée de 1h30, en présentiel au CHUM ccommodement possible pour d'autres modes)
- Mandat de deux (2) ans, renouvelable une fois (maximum de 4 ans)

QUESTIONS: Écrivez à l'adresse courriel suivante: [edi.drh.chum@ssss.gouv.qc.ca](mailto:edi.drh.chum@ssss.gouv.qc.ca)