



ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)

GROUPE DE RÉFÉRENCE 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 GROUPE DE RÉFÉRENCE EDI

- Le mandat principal du groupe de référence est de soutenir le comité EDI dans l'élaboration du plan d'action EDI en partageant les enjeux vécus par les équipes du CHUM et d'accompagner son déploiement sur le terrain.
- Le groupe de référence va conseiller et guider le comité EDI dans sa prise de décision afin qu'elle soit en accord avec les besoins des équipes terrains. Il est un allié du comité en étant le reflet de ce qui se passe au sein des équipes concernant l'EDI.
- Il peut également être appelé à formuler des recommandations au comité EDI sur toute question où la perspective terrain est requise.
- 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 GROUPE DE RÉFÉRENCE EDI

- Appuie le comité EDI dans l'identification des besoins et des problématiques émergentes au sein des équipes et de la communauté (diagnostic EDI) et émet des recommandations pour le plan d'action EDI ;
- Propose des solutions pour faciliter la mise en œuvre du plan d'action ;
- Valide (teste) des activités et des initiatives émanant du comité EDI et suggère des mesures pour les adapter sur le terrain (ex: formation, atelier, outils, guides, etc.);
- Apprécie l'application de la politique EDI sur le terrain et offre des conseils au comité EDI pour son adaptation ;
- Promeut les activités EDI du CHUM au sein des équipes et des partenaires internes.



ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)

RÔLE DE LA PERSONNE MEMBRE DU GROUPE DE RÉFÉRENCE EDI

- Participe à l'exécution du mandat et des responsabilités du groupe de référence EDI ;
- Partage son expérience personnelle et professionnelle, ses points de vue et ses réflexions, ainsi que ceux partagés par son entourage 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;
- Se tient à jour et est 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

- Capacité de réflexion critique (formule des commentaires et des recommandations)
- Habilités communicationnelles (expression des idées, des besoins terrains, écoute active, ambassadeur)
- 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)
- 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)

NOMBRE DE MEMBRES, COMPOSITION ET DIVERSITÉS

12 personnes au total:

8 personnes de la diversité incluant:

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

+

4 personnes qui ne sont pas dans les catégories ci-haut mentionnées

Parmi ces 12 personnes, l'objectif est de viser la représentation minimale suivante:

- 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/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 :

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 (accommodement 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