



Stratégie de l'ICIS sur l'équité, la diversité et l'inclusion

2021 à 2023



Institut canadien
d'information sur la santé
Canadian Institute
for Health Information

Tous droits réservés.

Le contenu de cette publication peut être reproduit tel quel, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, uniquement à des fins non commerciales pourvu que l'Institut canadien d'information sur la santé soit clairement identifié comme le titulaire du droit d'auteur. Toute reproduction ou utilisation de cette publication et de son contenu à des fins commerciales requiert l'autorisation écrite préalable de l'Institut canadien d'information sur la santé. La reproduction ou l'utilisation de cette publication ou de son contenu qui sous-entend le consentement de l'Institut canadien d'information sur la santé, ou toute affiliation avec celui-ci, est interdite.

Pour obtenir une autorisation ou des renseignements, veuillez contacter l'ICIS :

Institut canadien d'information sur la santé

495, chemin Richmond, bureau 600

Ottawa (Ontario) K2A 4H6

Téléphone : 613-241-7860

Télécopieur : 613-241-8120

icis.ca

droitdauteur@icis.ca

© 2022 Institut canadien d'information sur la santé

Comment citer ce document :

Institut canadien d'information sur la santé. *Stratégie de l'ICIS sur l'équité, la diversité et l'inclusion, 2021 à 2023*. Ottawa, ON : ICIS; 2022.

This publication is also available in English under the title *CIHI's Equity, Diversity and Inclusion Strategy, 2021 to 2023*.

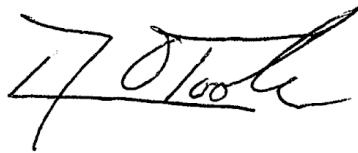
Table des matières

Message du président-directeur général	4
Définissons l'équité, la diversité et l'inclusion.	5
Notre vision	5
Notre feuille de route pour mener à bien notre vision.	6
Créer des réseaux	6
Compte rendu des progrès.	7
Communications en continu	7
Principes directeurs	7

Message du président-directeur général

Au cours de la dernière année, nous avons développé une approche pluridimensionnelle pour rendre notre milieu de travail plus inclusif et, à terme, plus diversifié. Ce travail fondateur visait 4 objectifs : établir une structure de gouvernance, comparer nos façons de faire avec les meilleures pratiques, créer une culture d'apprentissage et commencer à envisager nos politiques et nos pratiques courantes à l'aune de la diversité et de l'inclusion. Notre stratégie prend appui sur ce travail fondateur et nous procure une feuille de route qui nous aidera à créer un milieu de travail plus inclusif et accueillant. Cette feuille de route nous apporte une orientation commune pour nous aider à apprendre et à grandir ensemble.

Nous sommes conscients que chacun entreprend cette démarche à son propre rythme, et je vous encourage à vous investir, quel que soit votre point de départ.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. O'Toole', written in a cursive style.

David O'Toole

Président-directeur général

Définissons l'équité, la diversité et l'inclusion

Pour bien nous engager ensemble sur cette voie, accordons-nous d'abord sur les définitions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI).

Équité

L'équité consiste à traiter autrui selon ses besoins propres d'une façon qui donne à chacun une chance égale de participer, d'accomplir son travail et de s'engager. L'équité est un élément incontournable de l'inclusion.

Diversité

La diversité fait allusion à la différence et à la variété, tant visibles (p. ex. couleur de la peau) qu'invisibles (p. ex. religion).

Inclusion

L'inclusion est un sentiment d'appartenance qui se développe avec le temps.

Notre vision

À l'été 2021, le personnel de l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS) a été convié à un exercice de définition d'une vision pour l'organisme. Nos employés nous ont dit qu'ils veulent un environnement accueillant et sécuritaire, où notre **engagement** à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

- transparaît **au quotidien** par nos valeurs et nos pratiques;
- est **intégré** à l'échelle de notre organisme;
- **se manifeste** par un **milieu de travail plus sécurisant**, où l'on peut parler ouvertement et apprendre ensemble.

Notre feuille de route pour mener à bien notre vision

Cette stratégie présente un plan initial sur 2 ans qui met l'accent sur **nos apprentissages, notre gouvernance et nos pratiques**. Notre objectif ultime étant un changement de culture, le plan évoluera au gré de notre démarche. Ce plan établit les responsabilités clés et les façons dont nous pourrions mesurer nos progrès. Les 3 objectifs suivants et leurs priorités connexes tiennent compte des pratiques exemplaires ainsi que des commentaires de nos employés recueillis lors de l'exercice de définition de notre vision :



1^{er} objectif : Renforcer nos capacités par l'apprentissage — Outiller nos dirigeants et nos employés pour qu'ils soient inclusifs et empathiques dans leurs interactions avec les collègues, les partenaires et les intervenants au moyen de formations, de discussions et de réflexions en continu.



2^e objectif : Partager la responsabilité — Intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans le plan stratégique de l'ICIS et veiller à ce que ces concepts se reflètent dans notre travail grâce à une gouvernance appropriée et à une responsabilisation partagée.



3^e objectif : Soutenir la diversité de notre effectif par des politiques et pratiques inclusives — Apporter des changements pertinents à nos politiques, procédures et pratiques pour favoriser la représentativité à tous les échelons de l'organisme, y compris la haute direction.

Créer des réseaux

Nous cultiverons une communauté de pratique avec les autres organismes de santé pancanadiens et avec nos partenaires à l'externe afin de rester au fait de l'évolution des tendances. À l'interne, nous collaborerons avec l'équipe de la Santé des Autochtones dans le cadre de nos objectifs d'EDI et de notre engagement organisationnel en faveur de la sécurité, de l'humilité et de la réconciliation culturelles, en plus de nous aider à harmoniser nos approches. Nous développerons aussi une collaboration semblable avec le Bureau de l'engagement des patients pour garantir une diversité de perspectives et d'approches.

Compte rendu des progrès

L'intégration de l'EDI à la culture d'un organisme nécessite temps et efforts soutenus. C'est pourquoi nous adopterons une approche « évolutive », c'est-à-dire que nous réévaluerons la pertinence de nos mesures initiales dans un an, puis chaque année par la suite. Nous pourrions ainsi déterminer quelles mesures ou données additionnelles seront nécessaires pour soutenir ces efforts. Nous présenterons avec régularité et transparence un compte rendu de notre stratégie, de nos mesures et de nos progrès.

Communications en continu

Dans un souci de transparence, nous élaborerons un plan en collaboration avec l'équipe des Communications afin qu'employés, membres du Conseil d'administration, partenaires et intervenants soient bien informés des mesures mises en place ou à venir et qu'ils comprennent de quelle façon ils peuvent s'impliquer ou obtenir des réponses à leurs questions.

Principes directeurs

Pour ce faire, nous suivrons les **principes directeurs** suivants :

- Nous **assumerons nos actions** à l'échelle de chaque employé, équipe, direction et secteur.
- Nous nous **engagerons à apprendre et à nous améliorer continuellement** par l'introspection et l'ouverture au changement.
- Nous **mènerons par l'exemple** en favorisant l'émergence de champions de l'EDI à tous les échelons de l'organisme.



ICIS Ottawa

495, chemin Richmond
Bureau 600
Ottawa (Ont.)
K2A 4H6
613-241-7860

ICIS Toronto

4110, rue Yonge
Bureau 300
Toronto (Ont.)
M2P 2B7
416-481-2002

ICIS Victoria

880, rue Douglas
Bureau 600
Victoria (C.-B.)
V8W 2B7
250-220-4100

ICIS Montréal

1010, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 602
Montréal (Qc)
H3A 2R7
514-842-2226

icis.ca

13846-0522

