



Cadre d'inclusion intégré
2025-2028

Reconnaissance du territoire autochtone par le CSSK

Shé: kon, Aanii, Wacheya, Kwey Kwey, Tanashi, Greetings

Nous commençons par reconnaître que le Centre des sciences de la santé de Kingston est situé sur les terres et les eaux ancestrales des Anichinabés et des Iroquois. Nous servons aussi un rayon géographique plus étendu qui englobe de nombreuses communautés autochtones, notamment les Tyendinaga, Katarokwi, ainsi que les localités servies par les autorités sanitaires de la région Weeneebayko.

Nous reconnaissons et accueillons la présence de tous les peuples autochtones, y compris les Métis, les Inuits et les autres Premières Nations, qui font également de ces terres leur foyer. Les terres sur lesquelles nous nous trouvons aujourd'hui sont reconnues dans le Traité Wampum à deux rangées, la Convention du Wampum Un plat à une cuillère, le traité 27 et l'Achat de Crawford.

Reconnaître ce territoire revient à reconnaître son plus long passé, antérieur à l'établissement des premières colonies européennes, mais aussi à reconnaître l'importance de ce territoire pour les peuples autochtones qui y ont vécu et continuent d'y vivre, et dont les pratiques et croyances spirituelles étaient et sont liées à la terre et se poursuivront dans l'avenir.

Nous prenons acte des préjudices systémiques passés et présents commis à l'encontre des peuples autochtones dans l'ensemble du Canada. Ces atrocités ont entraîné des traumatismes intergénérationnels qui se perpétuent encore et ont été facilitées par des attitudes racistes et des idéologies impérialistes et coloniales, comme la dépossession des peuples autochtones de leurs terres ancestrales et les actes de génocide culturel commis par la Couronne, le gouvernement et les églises.

À titre de partenaires en soins de santé, en découverte et en apprentissage, nous nous ingénions pour réaliser de meilleures issues cliniques pour nos collectivités. Le CSSK réaffirme sa volonté de défendre activement les appels à l'action en matière de santé lancés par la Commission de vérité et réconciliation et d'agir en conséquence. Nous nous donnons pour ambition de faire front commun dans un esprit de partenariat, de respect, de compassion, d'excellence et d'innovation.



Nous y parviendrons en nous informant sur l'histoire, les langues, les coutumes et les traditions autochtones, et en nous œuvrant à les intégrer dans les soins que nous prodiguons. En tant qu'établissement d'origine coloniale, nous sommes responsables devant les peuples autochtones de concrétiser la promesse de vérité et de réconciliation dans nos localités.

Nous vous invitons à réfléchir à cette reconnaissance et à vos propres responsabilités pour faire avancer le processus de la réconciliation. Nous sommes reconnaissants de l'occasion qui nous est donnée de nous réunir ici et remercions toutes les générations de personnes qui prennent soin de ces terres et de ces eaux.

Nya:wen, Miigwech, Marcí, Thank You



Déclaration sur l'inclusion du CSSK

Le CSSK s'engage à atteindre l'excellence en créant un milieu sûr, inclusif et respectueux pour chaque personne qui fréquente ses installations. Que ce soit pour travailler, s'impliquer bénévolement, apprendre ou recevoir des soins, tout le monde est accueilli avec bienveillance, quelle que soit son identité ou son origine. Cette valeur est profondément ancrée dans l'ADN du CSSK.

Nous sommes conscients de l'existence de stéréotypes systémiques, organisationnels et individuels qui ont créé des obstacles et ont eu des conséquences négatives sur la santé. Ensemble, en écoutant, en apprenant et en prenant les mesures nécessaires, nous nous engageons à créer une culture diversifiée, équitable et inclusive, exempte de toute forme de discrimination. C'est notre objectif. Le CSSK a l'obligation et la possibilité de tracer de nouvelles voies, agissant de concert pour atteindre des objectifs communs et permettant à toutes les personnes de se sentir soutenues et de développer un sentiment d'appartenance.

Pourquoi l'inclusion revêt-elle une importance cruciale? L'inclusion concerne chacun de nous.

En évoquant l'inclusion, nous abordons des thèmes tels que la diversité, l'équité, le sentiment d'appartenance, un milieu favorable, l'accès aux possibilités et l'acceptation de tout ce qui nous distingue en tant qu'êtres humains. L'inclusion constitue un objectif ambitieux, mais réalisable. En améliorant les systèmes et en éliminant les obstacles et les préjugés, nous pouvons garantir à chaque patient l'accès aux soins médicaux appropriés et permettre à nos employés de se réaliser pleinement dans leur travail.

En tant qu'entreprise soucieuse du bien-être des gens, nous plaçons l'inclusion au cœur de notre démarche axée sur l'humain et traitons chacun et chacune comme une personne unique et digne de respect.

Nous nous engageons à fournir des soins de qualité supérieure et à servir notre communauté diverse. Chaque patient, chaque membre de la famille et chaque proche qui entretient des relations avec le CSSK apporte des expériences et des besoins uniques. Pour atteindre l'excellence, nous devons nous améliorer continuellement et créer un milieu où chaque personne se sentira bien accueillie et convaincue que ses besoins seront satisfaits, indépendamment de son identité, de son origine, de sa langue, de ses convictions, de son âge ou de toute autre caractéristique personnelle.

Notre entreprise est également engagée envers son personnel qui se compose d'éducateurs, de chercheurs, d'apprenants, d'employés, de fournisseurs, de bénévoles, d'entrepreneurs et de cadres. Nous devons faire de notre mieux pour représenter cette diversité, adopter leurs idées et permettre à nos employés de s'épanouir.

Un cadre d'inclusion intégré est aussi une façon de vivre nos valeurs, notamment le respect et la compassion envers les personnes dont nous prenons soin et les autres, favorisant les possibilités de partenariat dans les soins, l'excellence et la promotion de nouvelles façons d'être.

Our Valeurs

Compassion Respect Partenariat
Excellence Innovation



Pourquoi concevoir un cadre d'inclusion intégré?

Un cadre d'inclusion intégré constitue un moyen commun d'aborder l'inclusion. Il nous aide à cerner les disparités et à apporter des améliorations substantielles qui auront une incidence durable sur les personnes que nous servons et sur notre personnel. Il concrétise notre engagement en intégrant une perspective inclusive dans nos actions.

Bien que de nombreuses activités du CSSK contribuent à asseoir l'inclusion, nous devons axer nos efforts sur les besoins les plus importants dans notre contexte local. Ce cadre nous aide à harmoniser nos efforts et à intégrer l'inclusion à nos priorités et à nos processus décisionnels en mettant en évidence ces domaines d'intérêt regroupés.

Notre cadre d'inclusion intégré



Comment ce cadre d'inclusion intégré a-t-il été conçu?

Notre volonté de nous engager sur la voie de l'inclusion s'est appuyée sur notre désir sincère d'écouter, d'apprendre et de nous améliorer. Ces valeurs fondamentales continuent d'animer notre processus de développement du cadre intégré, contribuant ainsi à son aboutissement.

Écouter

Pour honorer notre engagement à solliciter les perspectives de nos employés et à définir les priorités en matière d'inclusion, nous avons mis au point notre cadre en sollicitant l'avis de divers individus et groupes, en interne comme en externe, pour nous assurer que les préoccupations les plus importantes des communautés reliées au CSSK sont prises en compte. Il est important que notre démarche d'inclusion soit éclairée par notre contexte local. Ainsi, tout en tenant compte du cadre réglementaire, législatif, politique et apparenté dans son ensemble, nous avons examiné d'autres sources, comme un sondage de satisfaction des employés, afin d'inclure d'autres voix dans notre orientation pour l'avenir. Le processus de conception a permis une production conjointe plus fructueuse, reflétant les idées et points de vue que nous avons recueillis.

Apprendre

Nous nous engageons à apprendre les uns des autres. Plus nous en savons, plus nous pouvons agir. Nous avons appris qu'améliorer les soins ou le milieu de travail selon un principe d'inclusion se répercutera positivement sur toutes les personnes, étant donné que les patients et les membres du personnel sont inextricablement liés dans de nombreux volets de l'expérience. Ainsi, le cadre intégré toutes les personnes qui sollicitent des soins ou travaillent au CSSK. Nous avons également appris que plusieurs aspects de l'équité ou de l'inclusion sont interdépendants, difficiles à définir clairement ou à multiples facettes. Le cadre d'inclusion intégré en tient compte dans les modules de travaux qui ont été créés et dans les initiatives qui en découleront afin de mieux refléter la réalité du CSSK, au lieu d'adopter une approche cloisonnée. Les possibilités peuvent offrir des avantages uniques ou multiples; c'est donc notre point de départ pour commencer à définir des domaines d'intervention et les améliorer pour avancer vers la réalisation de l'inclusion.

Améliorer

Outre l'apprentissage et le désapprentissage, nous savons que ce processus est complexe et qu'il n'a pas de résultat précis. Ce cycle d'amélioration continue nous demande d'écouter et de mobiliser les voix de manière continue, de tirer parti de ce que nous apprenons, et même si nous ne pouvons pas toujours bien faire les choses, nous faisons de notre mieux pour poursuivre notre route. En nous fixant des objectifs positifs, nous pouvons suivre nos progrès pour savoir où nous en sommes et réfléchir à de nouvelles possibilités sur lesquelles mettre l'accent.



Comment allons-nous faire progresser l'inclusion?

Il est important non seulement de mettre en lumière les domaines sur lesquels nous mettrons l'accent (le « quoi »), mais aussi de réfléchir à la façon dont nous le ferons (le « comment »).

Nous abordons ce travail en utilisant ces principes fondamentaux :

Guidés par les valeurs

Nous veillerons à ce que nos valeurs de compassion, de respect, de partenariat, d'excellence et d'innovation soient au cœur de notre travail. Il est important de mettre l'accent non seulement sur ce que nous faisons, mais aussi sur les méthodes que nous utiliserons. Vivre nos valeurs signifie nous poser des questions, nous en inspirer dans nos processus décisionnels et nos choix, et les placer en évidence dans tous les modules.

Donner une tribune à tous

Nous consulterons notre communauté interne et externe, ainsi que les parties prenantes, pour connaître les aspects les plus cruciaux d'un mandat local. Nous souhaitons également donner la parole à des personnes qui se sont peut-être senties ignorées, dans le but d'approfondir notre compréhension et d'élargir notre perspective. Cela s'inscrit dans notre volonté de faire gros plan sur l'humain.

Humilité

Les membres de notre personnel, nos patients et leurs familles nous donnent des idées et nous font prendre conscience de certains aspects que nous avons peut-être négligés. Notre approche nous donne l'occasion de nous asseoir côte à côte et d'écouter pour rester réalistes et faire la lumière sur les méthodes en amont.

Apprentissage continu

Nous maintiendrons un état d'apprentissage et de désapprentissage continu. De cette façon, nous pourrions mieux comprendre et nous perfectionner. Même si nous ne parvenons pas toujours à tout réussir, nous nous engageons à approfondir nos connaissances, à résoudre les problèmes qui se posent et à maintenir le cap sur l'avenir.



Bien que le CSSK ait accompli des progrès notables dans la promotion de l'équité et de l'inclusion, nous avons du pain sur la planche. Les engagements pris dans les domaines mis en évidence représentent le travail global qui relève de ces modules, créant les conditions nécessaires pour améliorer la façon dont les gens vivent le milieu de soins et le milieu de travail. Il n'existe pas une solution unique pour favoriser l'inclusion : nombre de ces modules sont interconnectés, influent les uns sur les autres et se renforcent mutuellement. L'expérience de l'inclusion est façonnée par de multiples facteurs, et les avancées dans chaque domaine entraîneront collectivement des changements significatifs.

Integrated Inclusion Framework Commitment

Module	Engagement	Résultats
 <p>Accès</p>	<p>Nous nous engageons à améliorer les systèmes, les structures et les espaces pour mieux répondre aux divers besoins de notre personnel, de nos patients et de notre collectivité.</p>	<p>Les obstacles physiques, structurels et systémiques cernés sont aplanis.</p>
 <p>Soins équitables</p>	<p>Nous nous engageons à mobiliser les parties prenantes et à collaborer avec elles, ainsi qu'à amplifier les voix diverses et marginalisées afin de promouvoir des soins équitables et de haute qualité pour tous les patients.</p>	<p>Les inégalités sont cernées et des améliorations de la qualité sont apportées pour optimiser davantage la prestation de soins.</p>
 <p>Lecture fondée sur les données</p>	<p>Nous nous engageons à recueillir et à analyser les données pour déterminer les disparités et mener des interventions fondées sur des données probantes au profit de nos patients, de leurs familles et des membres de notre personnel.</p>	<p>Des plans d'action ciblés sont mis au point pour résorber les disparités particulières cernées.</p>
 <p>Identité</p>	<p>Nous nous engageons à célébrer et à soutenir toutes les identités au CSSK et dans les collectivités que nous servons, en veillant à ce que chaque personne se sente représentée, reflétée et respectée.</p>	<p>Diverses identités linguistiques et culturelles sont soutenues par la reconnaissance, les pratiques, les interactions et les services actifs d'interprétation pour améliorer le parcours de soins des patients.</p>
 <p>Lutte contre le racisme</p>	<p>Nous nous engageons à reconnaître et à combattre le racisme systémique au sein de notre personnel, des soins aux patients et des pratiques organisationnelles.</p>	<p>Des stratégies de lutte contre le racisme sont mises en œuvre en mettant l'accent sur l'élimination des préjugés, la promotion des différentes voix et le soutien aux personnes touchées.</p>
 <p>Indigénéité</p>	<p>Nous nous engageons à écouter et à apprendre des communautés autochtones, en honorant et en soutenant leurs droits, leurs traditions, leurs connaissances et leurs modes de connaissance, et nous nous efforcerons de les intégrer aux soins que nous leur fournissons.</p>	<p>Les traditions, les pratiques et les perspectives autochtones sont respectées et intégrées en vue de prodiguer des soins adaptés à la réalité culturelle et reposant sur l'amélioration des connaissances du personnel.</p>
 <p>Éducation</p>	<p>Nous nous engageons à favoriser une culture inclusive en armant les membres du personnel, les médecins et les bénévoles des connaissances et des compétences nécessaires pour déceler, contester et combattre les préjugés et les inégalités. Le personnel suit une formation complète sur l'inclusion, et un module complet de possibilités d'apprentissage continu est disponible.</p>	<p>Le personnel suit une formation complète sur l'inclusion, et un module complet de possibilités d'apprentissage continu est disponible.</p>
 <p>Direction éclairée</p>	<p>Nous nous engageons à faire preuve d'exemplarité en matière d'inclusion en promouvant les voix, en affectant des ressources, en incarnant l'équité, en favorisant l'appartenance et en inspirant les autres par nos actions et notre sens de la responsabilité.</p>	<p>Les pratiques d'exemplarité en matière d'inclusion sont intégrées à nos processus et opérations, et encadrées par une optimisation continue des ressources.</p>

Gouvernance efficace

Quel processus allons-nous utiliser pour travailler sur ces modules?

Notre processus comprend quatre étapes pour structurer ce travail. Nous veillons à repérer les défis spécifiques à relever, à en analyser les causes profondes et à examiner les obstacles possibles. Une fois que nous avons compris les problèmes, nous tentons de les réduire et de les intégrer à nos processus et à notre approche à l'avenir.



Cerner

- les opinions recueillies
- les écarts



Interpréter

- comprendre
- éliminer les obstacles



Améliorer

- Prendre des mesures
- S'améliorer progressivement



Incorporer

- le succès
- de nouvelles façons d'être

Que signifient les domaines d'intérêt du module?



Accès

L'incidence des systèmes, des structures et des espaces varie selon les personnes. Les obstacles – qu'ils soient physiques ou systémiques, individuels ou structurels – peuvent présenter des défis en matière d'accès ou de participation aux services, aux espaces et aux possibilités pour les personnes concernées. En nous y attaquant, nous pouvons contribuer à la création d'un milieu où toutes les personnes reçoivent le soutien et les ressources dont elles ont besoin. Cela permettra de mettre en place de meilleures voies d'amélioration.

Comprend :

- Politiques et pratiques
- Accès à des soins appropriés
- Accès aux possibilités
- Processus de réaménagement et environnement bâti
- Systèmes cliniques et commerciaux
- Constitution d'équipes diversifiées

Incidence sur les patients et leurs familles

Avoir accès signifie...

Au CSSK, je peux obtenir les soins dont j'ai besoin et me rendre aisément au lieu du rendez-vous. Les espaces physiques et les services me sont accessibles aussi facilement qu'ils le sont pour toute autre personne qui sollicite ou reçoit des soins.

Incidence sur les membres du personnel

Avoir accès signifie...

Je peux participer pleinement au travail et les obstacles inutiles sont supprimés. Les pratiques appuient mon accès aux possibilités et il existe des soutiens pour répondre à mes besoins.



Soins équitables

L'équité en matière de santé est la base d'un système de santé juste, permettant à chaque personne, quels que soient ses antécédents ou sa situation, d'être en meilleure santé. Cela requiert de s'attaquer aux facteurs structurels et sociaux qui contribuent aux disparités en matière de santé et de veiller à ce que les soins soient accessibles, inclusifs et adaptés aux besoins du patient et de sa famille. La lutte contre l'incidence des déterminants sociaux de la santé et l'élimination des inégalités systémiques garantissent que les personnes reçoivent les soins permettant d'obtenir les meilleurs résultats en matière de santé.

Comprend :

- Groupes prioritaires : communauté francophone, santé des Autochtones, santé des Noirs
- 2SLGBTQIA+, handicap et accès, neurodiversité
- Compréhension des disparités et des déterminants sociaux de la santé
- Diversité raciale et ethnique, santé des immigrants, des nouveaux arrivants et des réfugiés
- Soins de santé axés sur l'équité, sécurité des patients
- Conception de services inclusifs

Incidence sur les patients et leurs familles

Soins équitables signifie...

Je reçois un traitement adapté à mes besoins et mon expérience est positive. Je suis convaincu que je reçois les meilleurs soins; je ne suis pas traité différemment à cause de qui je suis ou de la perception qu'on a de moi. Je crois qu'il y a une meilleure compréhension et connaissance de tous les facteurs qui influent sur ma santé.

Incidence sur les membres du personnel

Soins équitables signifie...

Je traite tout le monde avec respect et je me consacre à répondre à leurs besoins de soins individuels, peu importe qui ils sont. Je respecte les personnes et m'assure que leurs besoins sont satisfaits pour qu'ils obtiennent les meilleurs résultats.



Lecture fondée sur les données

Les décisions et les mesures doivent être fondées sur des données probantes et refléter les besoins réels. La collecte et l'analyse des données démographiques, qualitatives et quantitatives auprès du personnel et des patients seront utilisées pour éclairer les décisions stratégiques. Cette approche permet de se prémunir contre les hypothèses, de mesurer les progrès, d'adapter les efforts en permanence et d'améliorer les domaines cernés pour que tout le monde puisse élaborer des stratégies ciblées et fondées sur ces informations.

Comprend :

- Collecte de données (y compris les données démographiques)
- Configuration du système
- Détermination des indicateurs de rendement clés
- Évaluations/rapports

Incidence sur les patients et leurs familles

Lecture fondée sur les données signifie...

Au CSSK, les informations concernant mes besoins uniques sont prises en compte. Le cas échéant, les différences susceptibles d'avoir une incidence sur mes soins sont mises en évidence pour obtenir de meilleurs résultats et des soutiens sont mis à ma disposition.

Incidence sur les membres du personnel

Lecture fondée sur les données signifie...

Je sais que les décisions sont motivées et inspirées par les informations que nous recueillons en vue de parvenir à un sentiment d'équité. La transparence qui prévaut m'indique que les mesures ne sont pas prises de manière arbitraire.



Identité

Chaque personne a une identité qui lui est propre. Les caractéristiques démographiques de notre collectivité, y compris celles de notre personnel, de nos patients et de leurs familles, ne cessent d'évoluer, reflétant une diversité croissante d'identités. Reconnaître et accueillir cette diversité favorise la mise en place d'un milieu au sein duquel les personnes sont guidées par le respect, assurant ainsi la reconnaissance, le soutien et des soins plus équitables. L'intersection des identités peut également entraîner des défis complexes qui compliquent davantage la réponse aux besoins et la création de liens.

Comprend :

- Groupes communautaires du personnel
- Identité linguistique et culturelle
- Communauté francophone
- Sexe

Incidence sur les patients et leurs familles

Identité signifie...

Je suis respecté et accueilli, quelle que soit mon identité. Mon nom, ma langue, mon sexe ou toute autre caractéristique personnelle sont connus et compris pour que je reçoive du soutien et du respect tout au long de mon parcours de soins.

Incidence sur les membres du personnel

Identité signifie...

Je peux être un membre du personnel à part entière en étant moi-même. Je me sens soutenu et je suis traité avec respect.



Lutte contre le racisme

La lutte contre le racisme est une démarche proactive visant à contester et à éliminer ce phénomène sous toutes ses formes, qu'il s'agisse des systèmes ou des comportements individuels. Cela nécessite des efforts positifs pour reconnaître et combattre les préjugés raciaux, la discrimination et les inégalités qui nuisent aux individus et aux communautés. Un tel milieu garantit que ce comportement n'est pas toléré et que tous les individus, quelle que soit leur race, se sentent en sécurité, valorisés et responsabilisés, ont accès à un traitement et à des processus équitables et respectueux, ainsi qu'à des soins plus adaptés aux réalités culturelles.

Comprend :

- Racisme envers les Autochtones et les Noirs
- Campagnes communautaires
- Sécurité
- Préjugés inconscients

Incidence sur les patients et leurs familles

Lutte contre le racisme signifie...

Je n'ai pas l'impression d'être traité différemment à cause de ma race et les préjugés n'ont pas d'incidence sur les soins qui me sont prodigués. Je me sens en sécurité et apprécié pour qui je suis; je ne me sens pas lésé à cause de croyances mal éclairées ou dépassées.

Incidence sur les membres du personnel

Lutte contre le racisme signifie...

Les systèmes et les processus sont examinés pour réduire les préjugés raciaux et la discrimination. Les comportements individuels qui ne favorisent pas un traitement juste, équitable et respectueux, sont corrigés. Les différences sont célébrées.



Indigénéité

La colonisation, les traumatismes intergénérationnels et les inégalités systémiques ont contribué aux disparités en matière de santé entre les peuples autochtones. En intégrant ces idées avec humilité et respect, les services de santé doivent être plus adaptés aux réalités culturelles, plus accessibles et adaptés aux besoins particuliers des communautés autochtones, y compris l'intégration des pratiques, des perspectives et des valeurs traditionnelles de guérison.

Comprend :

- Sécurité et compétences culturelles
- Respect des connaissances autochtones et de la guérison traditionnelle
- Équité et accès en matière de santé des Autochtones
- Engagement et partenariats communautaires
- Vérité et réconciliation

Incidence sur les patients et leurs familles

Indigénéité signifie...

La culture et les traditions autochtones sont respectées et les visions du monde sont adoptées dans le cadre du processus de guérison. Il y a un plus grand sens de l'équité et les personnes nécessaires pour fournir des soins adaptés aux réalités culturelles et les peuples autochtones sont considérés comme des partenaires. Les appels à l'action pour la vérité et la réconciliation se concrétisent.

Incidence sur les membres du personnel

Indigénéité signifie...

Je suis plus conscient des pratiques de guérison autochtones et j'ai les compétences requises pour fournir de meilleurs soins. Je comprends l'histoire et les incidences autochtones, et je suis équipé pour répondre à ces besoins. En tant que membre du personnel autochtone, j'ai un sentiment d'appartenance et je suis respecté.



Éducation

L'éducation revêt une importance capitale dans la promotion d'une culture d'inclusion en renforçant la sensibilisation, la compassion et la compréhension. Les connaissances et les actions permettent aux individus de reconnaître les inégalités, de remettre en question les préjugés et de développer les compétences nécessaires pour créer un milieu plus inclusif et favoriser l'excellence et la qualité.

Offrir des possibilités d'apprentissage augmente la portée afin de renforcer la capacité à en faire un effort collectif et collaboratif.

Comprend :

- Apprentissage (et désapprentissage) continu
- Fondements, exploration et pratique active
- Communication
- Accès à l'information

Incidence sur les patients et leurs familles

Éducation signifie...

Le personnel connaît mes divers besoins et s'associe à moi pour assurer l'excellence et la compréhension. Je suis traité avec compassion comme une personne à part entière.

Incidence sur les membres du personnel

Éducation signifie...

J'ai accès à l'apprentissage pour me sentir compétent et confiant dans mon rôle de soutien aux patients et à leurs familles. S'il y a quelque chose que j'ignore, je sais que du soutien est disponible



Direction éclairée

Les dirigeants façonnent la culture, les politiques et les pratiques qui définissent les milieux de soins et de travail. Leurs actions et leurs décisions ont une influence inestimable sur les personnes qui travaillent, apprennent ou reçoivent des soins au CSSK. Pour parvenir à un milieu de soins et de travail plus inclusif, nous avons besoin que nos dirigeants incarnent nos valeurs et soient guidés par des principes d'équité. Les dirigeants sont appelés à adopter et à promouvoir l'inclusion, à assumer la responsabilité des résultats et à favoriser la confiance. Une direction compétente démontre un engagement qui inspire les autres à intégrer l'inclusion et l'équité en matière de santé. La direction éclairée du point de vue de l'organisation signifie tracer la voie dans notre région et tracer parfois de nouveaux chemins.

Comprend :

- Perfectionnement du sens de la direction éclairée
- Engagement en matière de direction éclairée
- Systèmes de responsabilisation
- Recherche de possibilités

Incidence sur les patients et leurs familles

Direction éclairée signifie...

Au CSSK, je suis respecté et bien accueilli. Je suis convaincu que le personnel répondra à mes besoins, peu importe qui je suis, et je sens que cela se manifeste dans les processus et les soins qui me sont prodigués.

Incidence sur les membres du personnel

Direction éclairée signifie...

Je me sens valorisé et soutenu en cas de problèmes. C'est un lieu de travail où j'ai la possibilité de m'épanouir, quel que soit mon travail ou qui je suis. Je suis convaincu que mon responsable comprend et crée un milieu inclusif.

À quoi ressemblent les mesures?

Pour répondre aux besoins émergents des personnes, au milieu en constante évolution et aux possibilités, nous déciderons chaque année de mesures et de tactiques pour atteindre les résultats souhaités. Ces priorités peuvent englober plusieurs modules pour renforcer l'incidence de l'amélioration. En trois ans, nous aurons mis en place des mesures dans tous les modules indiqués.

Déployer une formation de base sur l'inclusion à l'intention des employés

Cette mesure encadre ce qui suit :

Éducation
Lutte contre le racisme
Direction éclairée



Augmenter les connaissances et la sensibilisation concernant la sécurité culturelle des Autochtones

Cette mesure encadre ce qui suit :

Indigénité
Éducation
Lutte contre le racisme



Améliorer les services actifs en français

Cette mesure encadre ce qui suit :

Accès
Identité
Soins équitables



Élargir la collecte des données pour les membres du personnel et les patients afin de cerner les écarts et d'appuyer les futures prises de décision

Cette mesure encadre ce qui suit :

Lecture fondée sur les données
Soins équitables
Accès



Comment ce cadre d'inclusion intégré s'intègre-t-il aux autres priorités du CSSK?

L'inclusion est mentionnée et consolidée dans la stratégie du CSSK grâce aux **orientations stratégiques**. Il y a plusieurs niveaux où l'inclusion nous aidera à faire progresser la qualité, les soins, le recrutement et le maintien en poste avec l'objectif global de créer un milieu inclusif pour que les patients, leurs familles et le personnel apprennent et fassent du bénévolat au CSSK aux fins d'un milieu de soins adapté aux réalités culturelles, qui valorise et respecte la diversité.

Orientation stratégique 1:
Assurer la qualité de l'expérience de chaque patient

Construire un cadre de qualité qui aligne les processus cliniques et les investissements financiers sur les normes de qualité, les pratiques fondées sur des données probantes, des améliorations ciblées qui produisent des résultats et des expériences de soins qui comptent pour les personnes que nous servons.

L'inclusion est liée à la qualité.

Les six objectifs en matière de soins de qualité comprennent la prestation de soins sûrs, efficaces, centrés sur le patient, rapides et équitables. Ces objectifs font également partie des pierres angulaires de l'inclusion. Être efficace, c'est offrir un accès équitable, adapter les soins aux besoins sans attendre à cause de problèmes ou d'hypothèses linguistiques, et offrir un milieu respectueux et adapté aux réalités culturelles. Cela permet d'être centré sur le patient. Pour améliorer l'expérience des soins aux patients, il faut mettre l'accent sur leurs besoins individuels, les meilleures données probantes, et des mesures ciblées. Ces éléments doivent servir de guide dans le processus de prise de décisions pour obtenir les meilleurs résultats individuels. En respectant les gens là où ils sont et en respectant qui ils sont, nous nous assurons de prodiguer des soins de qualité.



Orientation stratégique 2:
Nourrir notre passion pour la prestation de soins, le leadership et l'apprentissage

Mettre en œuvre des « pratiques humaines » innovantes qui attirent les personnes les meilleures et les plus marquantes et les maintiennent en poste

Créer un milieu positif et engageant pour les personnes.

Améliorer les ressources relatives à la formation des employés

Offrir aux dirigeants du temps, du soutien et des possibilités continues d'apprendre, de se perfectionner et de s'épanouir

L'inclusion mène à la participation, au bien-être et à la sécurité.

Nos pratiques en matière de personnel doivent être inclusives pour attirer nos meilleurs collaborateurs et les maintenir en poste. Avoir le sentiment d'appartenir à l'organisation augmentera vos chances de rester et de donner le meilleur de vous-même. L'inclusion est une composante psychologique de la sécurité et influe sur le bien-être général, lequel maintient nos employés mobilisés et au travail. Pour créer un milieu inclusif, nos employés et nos dirigeants doivent posséder les connaissances et les compétences axées sur l'apprentissage et le développement à appliquer à leurs collègues et à leurs patients.



Orientation stratégique 3:
Améliorer la santé des gens de nos communautés grâce aux partenariats et à l'innovation

Nous disposons d'un système d'information accessible qui prend en charge un parcours coordonné du patient.

L'inclusion se vit à travers les personnes et nos systèmes.

Grâce à un système d'information régional, les pratiques d'inclusion peuvent avoir des incidences de grande portée. Dès la première rencontre et tout au long du parcours de soins, les informations recueillies influent sur les visites et les expériences ultérieures. Nous devons donc être attentifs à notre façon d'intégrer l'inclusion au système et à notre utilisation des informations pour améliorer la cohérence de cette expérience.

Orientation stratégique 3:
 Faire progresser l'équité, l'inclusion et la diversité et faire la promotion de la lutte contre le racisme afin d'obtenir de meilleurs résultats pour les patients, leurs familles, les prestataires et le personnel

Créer un milieu inclusif pour les patients, leurs familles et toutes les personnes qui travaillent, apprennent et font du bénévolat au CSSK

Mettre en œuvre notre plan pour améliorer les soins adaptés aux réalités culturelles à l'intention des populations francophones et autochtones

Mettre en œuvre notre cadre d'inclusion

Le CSSK offre un milieu de soins sûr qui valorise et respecte la diversité linguistique

L'inclusion contribue à obtenir de meilleurs résultats.

La dernière version du plan stratégique comprenait une nouvelle orientation spécifique visant à créer un milieu plus inclusif afin de fournir des soins adaptés aux réalités culturelles. Des groupes de personnes spécifiques ont été mises en avant, ainsi qu'un engagement pour construire un cadre d'inclusion intégré, guider ce travail et approfondir notre contribution à des soins améliorés et plus équitables



L'inclusion fait partie du cadre de notre plan stratégique pour les employés et les bénévoles

Notre cadre stratégique pour le personnel met l'accent sur le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des compétences de notre personnel. L'inclusion est nécessaire pour créer un sentiment d'appartenance et nous devons aider toutes les personnes qui jouent un rôle de premier plan à acquérir les compétences nécessaires pour faire preuve d'une exemplarité en matière d'inclusion avec leurs équipes.



Priorités en matière de maintien en poste, de bien-être et de mobilisation

Inclusion cohérente

Au CSSK, l'inclusion est plus qu'une politique; c'est une expérience vécue. Chaque personne se sent valorisée et intégrée dans notre communauté dynamique, ce qui génère un véritable sentiment d'appartenance.

Responsabilisation des dirigeants

Le CSSK fournit à ses dirigeants les outils, les compétences et le temps nécessaires pour qu'ils puissent guider et soutenir efficacement leurs équipes, assurant ainsi une gestion et un succès opérationnel exceptionnels.



Conclusion

Nous poursuivons notre chemin vers l'inclusion pour toutes les personnes qui travaillent, qui apprennent, qui font du bénévolat ou qui reçoivent des soins au CSSK. Ce cadre d'inclusion intégré contribue à évoluer à partir de nos bases actuelles pour intégrer progressivement l'inclusion grâce à une approche plus ciblée, ce qui nous permettra de réaliser davantage de progrès dans ce domaine. Chaque module sera développé et perfectionné, et les mesures contenues dans chacun d'eux nous permettront d'en savoir plus au fur et à mesure que nous apprenons et découvrons. Chaque personne mérite d'être traitée avec dignité, respect et compassion, et que ses besoins individuels soient assurés. Alors que nous recherchons l'excellence pour notre communauté, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de nos murs, le CSSK demeure engagé à écouter, à apprendre et à prendre des mesures pour autonomiser chacun de nous et lui permettre de contribuer à l'inclusion.



Centre des sciences
de la santé de Kingston