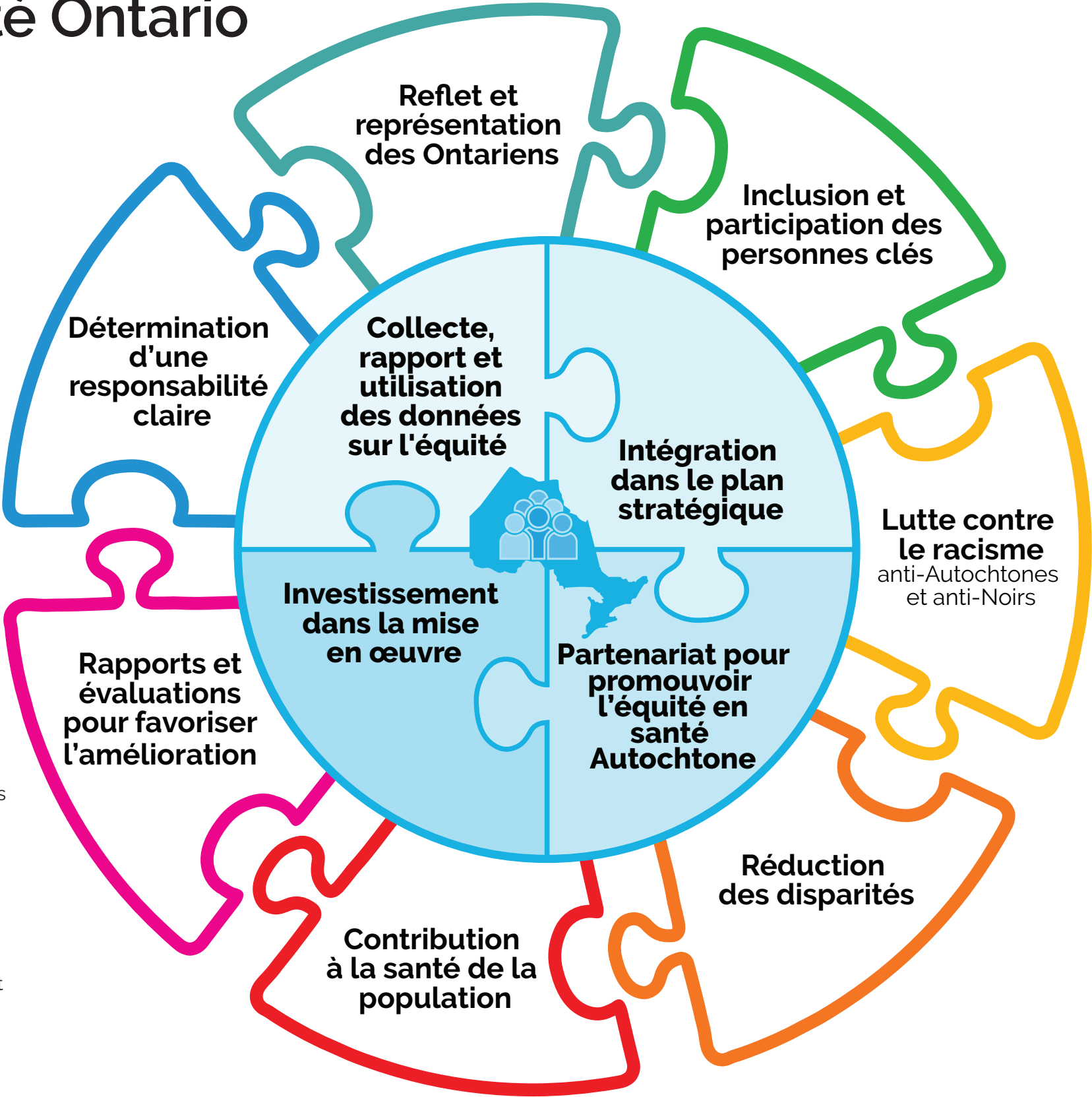


Cadre en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'anti-racisme de Santé Ontario

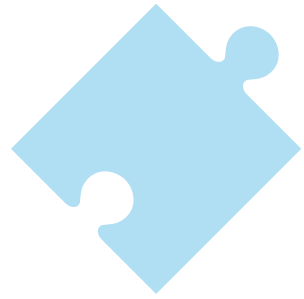
Met l'accent sur la lutte contre le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs

Onze domaines d'action

- **Collecte, rapport et utilisation des données sur l'équité**
Configurer des systèmes et des moyens pour collecter, analyser et utiliser les données sur l'équité pour ensuite rendre compte des résultats et orienter les décisions futures.
- **Intégration dans le plan stratégique**
Accorder la priorité absolue aux efforts visant à favoriser l'équité, l'inclusion et la diversité et à lutter contre le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs.
- **Partenariat pour promouvoir l'équité en santé Autochtone**
Reconnaître que des relations solides avec les dirigeants et les communautés autochtones, des relations fondées sur le respect, la réciprocité et une communication ouverte, sont essentielles pour que le nouveau système de santé en Ontario reflète les besoins des peuples Autochtones et y réponde.
- **Investissement dans la mise en œuvre**
Fournir les ressources financières et humaines suffisantes pour ces efforts et pour assurer le succès et la durabilité.
- **Détermination d'une responsabilité claire**
Établir et définir « qui » est responsable de « quoi ».
- **Reflet et représentation des Ontariens**
Mettre tout en œuvre pour que chaque niveau de l'organisation reflète les collectivités desservies.
- **Inclusion et participation des personnes clés**
Écouter les membres du personnel et des communautés et intégrer leurs idées et commentaires dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes et des services.
- **Lutte contre le racisme axée sur le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs**
Utiliser des approches ciblées pour déterminer et modifier les pratiques et procédures discriminatoires sous quelque forme ce que soit et à quelque niveau que ce soit.
- **Réduction des disparités**
Utiliser les données et les pratiques exemplaires pour établir des normes, cerner les disparités et mettre en œuvre des mesures correctives axées sur l'accès de la population, l'expérience qu'elle vit et les résultats qu'elle obtiendra.
- **Contribution à la santé de la population**
Collaborer avec d'autres branches du gouvernement et des organismes pour planifier des services qui permettront d'améliorer la santé de la population.
- **Rapports et évaluations pour favoriser l'amélioration**
Publier les mesures du cadre avec tous les rapports, y compris une analyse de l'équité



Pour plus d'informations, consultez le site ontariohealth.ca/fr



Créer une compréhension commune

Santé Ontario s'engage à faire progresser l'équité, l'inclusion et la diversité et l'anti-racisme. Afin d'obtenir de meilleurs résultats pour tous les patients, les familles et les prestataires du système de santé de l'Ontario, nous devons, dans le cadre de notre engagement, déterminer précisément les répercussions du racisme **anti-Autochtones et anti-Noirs** et y remédier.

Ce cadre s'appuie donc sur nos engagements législatifs existants et sur nos relations avec les **peuples autochtones** et les **communautés francophones**, et reconnaît la nécessité pour Santé Ontario d'adopter une **approche intersectionnelle** à ces égards.

Les définitions ci-dessous contribuent à une compréhension commune alors que nous travaillons ensemble pour créer une culture partagée axée sur l'équité, l'inclusion, la diversité et la lutte contre le racisme.

Anti-racisme

Une approche antiraciste comprend une méthode d'analyse systématique et un plan d'action proactif. Elle reconnaît l'existence du racisme, y compris du racisme systémique, et cherche activement des manières pour déterminer, prévenir, réduire et éliminer les résultats racialement inéquitables et les déséquilibres de pouvoir entre les groupes et les structures qui soutiennent ces inégalités.

Disparités en santé

Les différences dans l'accès aux soins, l'expérience à l'égard des soins ou les résultats des soins qui sont systématiques, structurés et évitables.

Diversité

L'éventail des qualités, des expériences et des identités visibles et invisibles qui façonnent qui nous sommes, comment nous pensons, les engagements que nous prenons et comment nous sommes perçus par le monde. Il peut s'agir de dimensions comme la race, l'ethnicité, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique, l'âge, les capacités physiques ou mentales, les croyances religieuses ou spirituelles ou les idéologies politiques. La diversité peut également inclure des différences comme la personnalité, le style, les capacités, et la pensée ou les perspectives.

Équité

Contrairement à la notion d'égalité, l'équité n'est pas une question traitant la similitude de traitement. En fait, elle porte plutôt sur l'équité et la justice dans le processus et dans les résultats. Des résultats équitables exigent souvent un traitement différencié et une redistribution des ressources pour que tous les individus et toutes les collectivités soient sur un pied d'égalité. Il faut, pour ce faire, reconnaître et éliminer les obstacles à la prospérité de tous dans notre société.

Inclusion

Elle reconnaît la diversité, l'accueille et lui ménage une place. Une organisation inclusive mise sur la diversité dans la pensée, les expériences, les compétences et les talents de tous ses employés.

Intersectionnalité

Les façons dont nos identités (comme la race, le genre, la classe sociale, la capacité, etc.) se croisent pour créer des systèmes de discrimination qui se combinent et se lient pour désavantager certaines personnes. Ce terme, inventé par la professeure de droit féministe noire Kimberlé Crenshaw, vient de la théorie raciale critique qui vise à comprendre les limites de l'« analyse de l'homogénéisation » en ce qui concerne la manière dont la loi tient compte tant du sexisme que du racisme. L'intersectionnalité est désormais utilisée de façon plus générale et inclut les répercussions des identités multiples pour créer un désavantage encore plus grand.

Racisme anti-Autochtones

Une discrimination continue fondée sur la race, les stéréotypes négatifs et l'injustice que subissent les peuples autochtones au Canada. Ce type de racisme inclut des idées et des pratiques qui établissent, maintiennent et perpétuent les déséquilibres de pouvoir, les obstacles systémiques et les résultats inéquitables associés à l'héritage des politiques et des pratiques coloniales du Canada.

Racisme anti-Noirs

Les politiques et pratiques ancrées dans les institutions canadiennes comme l'éducation, les soins de santé et la justice qui reflètent et renforcent les croyances, les attitudes, les préjugés, les stéréotypes ou la discrimination envers les personnes et communautés noires.

Racisme structurel

Un système dans lequel les politiques publiques, les pratiques institutionnelles, les représentations culturelles et d'autres normes fonctionnent de manière à renforcer et à perpétuer l'iniquité entre les groupes raciaux. Il détermine les dimensions de notre histoire et de notre culture qui ont permis aux privilèges des Blancs et aux désavantages associés à la couleur de perdurer et de s'adapter au fil du temps. Le racisme structurel n'est pas quelque chose que quelques personnes ou institutions choisissent de pratiquer. En fait, il constitue plutôt une caractéristique des systèmes sociaux, économiques et politiques dans lesquels nous existons tous.

Racisme systémique

Une culture organisationnelle, des politiques, des directives, des pratiques ou des procédures qui excluent, déplacent ou marginalisent certains groupes racialisés ou créent des obstacles injustes à l'accès à des avantages et à des possibilités importants. Il résulte souvent de préjugés institutionnels intégrés dans la culture organisationnelle, dans les politiques, directives, pratiques et procédures qui peuvent sembler neutres, mais ont pour effet de privilégier certains groupes et d'en désavantager d'autres.

**Définitions tirées du McGill University Equity, Diversity & Inclusion Strategic Plan (2020-2025); du UHN Anti-Racism and Anti-Black Racism (AR/ABR) Strategy et de The 519's Glossary of Terms, facilitating shared understandings around equity, diversity, inclusion and awareness.*

***Loi de 2019 pour des soins interconnectés (Lien vers : <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/19c05>)*