

Pratiques prometteuses pour favoriser un leadership axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion en soins de longue durée

Enraciner l'équité, la diversité et l'inclusion dans les soins de longue durée

Vous cherchez des pratiques prometteuses employées en soins de longue durée pour favoriser un milieu de travail sain permettant des soins plus sûrs, de meilleure qualité et centrés sur la personne? Cette ressource va vous intéresser.





À propos d'Excellence en santé Canada

Excellence en santé Canada (ESC) est un organisme dont la priorité absolue est d'améliorer les services de santé, avec – et pour – toutes et tous au Canada. Né en mars 2021 de la fusion de l'Institut canadien pour la sécurité des patients et de la Fondation canadienne pour l'amélioration des services de santé, Excellence en santé Canada dispose d'une plus grande capacité à soutenir ses partenaires pour transformer des innovations éprouvées en améliorations généralisées et durables de la sécurité des patients et de tous les aspects de l'excellence des services de santé. Nous sommes convaincus du pouvoir des personnes et des données probantes; en les unissant, nous pouvons développer les meilleurs soins et services de santé au monde. ESC est un organisme de bienfaisance indépendant sans but lucratif financé principalement par Santé Canada.

Les opinions exprimées ici ne représentent pas nécessairement celles de Santé Canada.

Excellence en santé Canada

150, rue Kent, bureau 200

Ottawa (ON) K1P 0E4

Renseignements généraux : info@hec-esc.ca | 613 728-2238

Réseaux sociaux

[X](#) [LinkedIn](#) [Instagram](#) [Facebook](#)

Excellence en santé Canada honore les territoires traditionnels sur lesquels son équipe et ses partenaires vivent, travaillent et se divertissent. L'organisme reconnaît que le niveau de vie dont ses membres bénéficient aujourd'hui est le résultat de l'intendance et des sacrifices des premiers habitants de ces territoires. [En savoir plus](#)



Favoriser un leadership axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion en soins de longue durée

Kensington Health exploite fièrement l'un des établissements de soins de longue durée (SLD) les plus recherchés en Ontario. Kensington Gardens est un établissement de SLD sans but lucratif situé au cœur de Kensington Market, un quartier multiculturel distinctif au centre-ville de Toronto. L'établissement offre des programmes, des services et des soins 24 heures sur 24 à ses 350 résidents et résidentes et à leur famille. Des infirmières et infirmiers autorisés (IA) et des infirmières et infirmiers auxiliaires sont de service en tout temps pour répondre à leurs besoins personnels et de santé. Des préposés et préposées aux bénéficiaires offrent des soins personnels doux et respectueux pour assurer le confort et la sécurité de chacun et chacune dans les activités du quotidien. Ils travaillent avec toute l'équipe de soins de santé pour veiller le mieux possible au bien-être physique, social et émotionnel de chaque personne.

Ce résumé de pratique prometteuse donne un aperçu des efforts déployés pour renforcer la capacité interne à promouvoir les initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) afin de favoriser un milieu de travail et de résidence plus inclusif. Il est basé sur un entretien avec deux membres de l'équipe de direction de Kensington Health.

But et objectif de l'initiative

Comment l'initiative vise à favoriser un leadership axé sur l'EDI tout en renforçant la capacité interne à exécuter des programmes qui aident à créer une main-d'œuvre et un établissement de SLD inclusifs

Cette pratique prometteuse vise à favoriser des soins de longue durée culturellement adaptés dans un milieu de travail inclusif.

- Elle offre au personnel et aux résidents et résidentes l'occasion de collaborer à des initiatives et des activités en lien avec l'EDI.
- Elle fournit des stratégies pour éduquer le personnel – surtout le personnel au point d'intervention – sur la valeur de l'intégration des principes d'EDI.
- L'initiative donne au personnel des occasions de développement du leadership en l'encourageant à conceptualiser, à planifier et à exécuter des initiatives d'EDI
- Elle aide à créer un environnement sûr et inclusif afin de mieux servir les résidents et résidentes appartenant à des groupes structurellement vulnérables (par exemple, personnes LGBTQ+ ou ayant un vécu d'itinérance).



« Nous renversons la méthode traditionnelle d'intégration de l'EDI parce que, quand on y pense, comment un petit groupe de personnes dans un grand organisme complexe peut-il être responsable à lui seul de l'équité [...], à moins qu'il ait une formule magique pour intégrer l'EDI? Ce qui est important, c'est que tout le monde soit sur la même longueur d'onde. Il faut adopter une approche ascendante [...], qui parte du personnel de première ligne. »

– Personne interrogée

Approche

Principales caractéristiques de l'initiative

- La première initiative d'EDI de Kensington Health a été lancée en 2017 avec la création du comité We Respect All People (WRAP).
- Le comité WRAP est composé de membres de la direction et du personnel au point d'intervention. Il organise plusieurs célébrations et activités formatives en lien avec l'EDI tout au long de l'année (activités de la Fierté et du Mois de l'histoire des Noirs, entre autres).
- Un calendrier annuel des activités et commémorations liées à l'EDI oriente le travail du comité WRAP. Des responsables, choisis pour chaque initiative, reçoivent l'appui de la direction pour assurer l'alignement stratégique et obtenir du mentorat. Ils conceptualisent, planifient et mettent en œuvre l'initiative. Pour bien des membres du comité, c'est souvent une première occasion d'exécuter un plan à l'échelle organisationnelle.

- En 2022, Kensington Health a considérablement élargi son offre en EDI. L'organisme a créé un programme qui vise à transformer son approche d'équité par l'élaboration et la mise en œuvre d'une toute première stratégie en la matière. Les responsables du programme d'EDI fournissent du soutien stratégique, des conseils et du mentorat aux membres du comité WRAP.

« Quand on bâtit un environnement dans lequel le personnel se sent inclus et valorisé pour les perspectives diversifiées qu'il apporte, on crée une puissante occasion d'amplification pour apporter un changement concret vers l'équité et l'inclusion dans l'établissement de soins de longue durée. »

– Personne interrogée

Participation des résidentes et résidents, des familles et des partenaires de soins essentiels

- À l'origine, le comité WRAP de Kensington Health a été créé par l'équipe des ressources humaines. Avant la pandémie, les résidents et résidentes jouaient un rôle important dans le comité en co-dirigeant la planification des activités. Nous avons hâte de leur redonner une place au sein du comité WRAP à la fin de 2024.

Qui a participé?

- Le comité WRAP est dirigé par le personnel et peut être présidé par n'importe quel membre du personnel.
- Il est supervisé par l'équipe de direction de l'EDI de l'organisation, qui fournit une orientation et des conseils stratégiques.

Mise en œuvre

Calendrier

Le comité WRAP a été mis sur pied en 2017. Depuis, les initiatives d'EDI ont pris beaucoup d'ampleur, comme le montre la création d'un programme d'EDI officiel.

Compétences, expertise et ressources nécessaires

- Aucune expérience antérieure au sein d'un conseil ou d'un comité n'est requise pour participer au comité WRAP ou le présider. Cependant, le comité a besoin de ressources financières pour la tenue d'événements et la mise en œuvre d'initiatives en lien avec l'EDI. (Il a été noté qu'il a toujours eu accès à des fonds pour ce faire.)
- De plus, le recours à la technologie numérique (par exemple, modules de formation en ligne) a permis d'offrir au personnel des occasions de formation sur l'EDI.

Obstacles ou défis qui ont pu nuire à la mise en œuvre de cette initiative

- Bien que les gestionnaires donnent aux membres du comité WRAP du temps dans leur semaine de travail pour se consacrer aux initiatives d'EDI, les priorités concurrentes et les demandes de prestation de soins peuvent limiter leur capacité.

Principaux leviers de mise en œuvre de l'initiative

- Le personnel est enthousiaste à l'idée d'apprendre comment appuyer les efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à Kensington Health.
- Il souhaite planifier des activités en dehors des heures de travail et y participer.

- L'intégration de la notion d'équité lors de l'évaluation des résidents et résidentes a permis au personnel de beaucoup mieux comprendre les personnes qu'il sert et leurs besoins uniques.

Retombées de l'initiative

Indicateurs de réussite

- Le comité WRAP a donné aux résidents et résidentes l'occasion d'exprimer leur identité et de participer à des activités qui leur offrent une raison d'être et un dessein additionnels.
- Le comité a servi d'incubateur de leadership pour le personnel au point d'intervention souhaitant développer ses compétences de planification stratégique.



Méthodes d'évaluation de la réussite

- Kensington Health n'a pas encore évalué officiellement ses différentes initiatives d'EDI. Néanmoins, l'organisme a noté que la quasi-totalité de son personnel se conforme aux exigences de formation, notamment sur l'EDI.

Pérennisation et capacité de mise à l'échelle

Pérennisation

- Kensington Health veut continuer d'agrandir le comité WRAP. L'EDI faisant désormais partie intégrante du premier [plan stratégique unifié](#) de l'organisation, le comité jouera un rôle crucial pour nous aider à atteindre nos priorités stratégiques.

Capacité de mise à l'échelle

- Le programme d'EDI de Kensington Health a été mis en œuvre dans diverses unités, notamment les SLD, le centre de soins palliatifs et les cliniques de soins communautaires.

Ressources supplémentaires

[About Kensington Health | Kensington Cares \(en anglais\)](#)