



# Équité, inclusion, diversité et anti-racisme dans le système de santé de l'Ontario

Rapport sur la mobilisation des membres de l'équipe et  
des dirigeants noirs au sein de Santé Ontario

novembre 11, 2020

# Introduction

Le 19 juin 2020, Santé Ontario a organisé des discussions virtuelles avec les membres noirs de son équipe afin d'entamer des discussions sur le thème du racisme anti-Noirs. Plus de 150 membres de l'équipe ont participé à deux sessions d'une heure dirigées par Anna Greenberg, directrice générale intérimaire, Établissements cliniques et programmes de qualité, et Corey Bernard, coresponsable de l'équité, de l'inclusion, de la diversité et de l'anti-racisme chez Santé Ontario. Les séances avaient les objectifs suivants :

- Identifier les questions et priorités clés en ce qui concerne le racisme anti-Noirs
- Orienter les changements et fournir des recommandations pour des améliorations à Santé Ontario
- Créer un espace sûr pour que les Noirs puissent communiquer leurs pensées, leurs sentiments et leurs expériences à propos du racisme
- Créer un sentiment de communauté et d'appartenance au sein de l'organisation

Les trois questions suivantes ont guidé les discussions avec les membres noirs de l'équipe :

1. À quoi ressemblerait la lutte contre le racisme anti-Noirs au sein de Santé Ontario?
2. Quelle est la chose concrète que vos dirigeants et collègues pourraient faire pour éliminer le racisme anti-Noirs dans votre lieu de travail?
3. Quels programmes ou quelles ressources doivent être mis en place pour mieux vous soutenir, vous et vos collègues de Santé Ontario identifiés comme Noirs, tant sur le plan professionnel que du point de vue de la santé et du bien-être?

## Domaines d'action

Dans le cadre des discussions, les membres noirs de l'équipe ont fait les recommandations suivantes pour action immédiate afin de lutter contre le racisme anti-Noirs au sein de Santé Ontario :

### Reconnaître et nommer le problème

- Reconnaître et traiter le racisme anti-Noirs que vivent les membres du personnel de première ligne par des patients et des clients

### Formation et apprentissage continu

- Éduquer et former les membres du personnel et les dirigeants sur la manière d'identifier et de traiter le racisme anti-Noirs
- Permettre aux membres de la direction et < leurs collègues de comprendre les micro-agressions associées au racisme, les préjugés inconscients, les préjugés involontaires et les problèmes systémiques auxquels les Noirs sont confrontés quotidiennement et au travail

### **Engagement à prendre des mesures**

- Allouer des ressources pour lutter contre le racisme anti-Noirs (tant au niveau interne que dans le système de travail)
- Poursuivre les conversations et prendre des mesures pour lutter contre le racisme anti-Noirs (tant au sein de notre organisation que dans le système de soins de santé avec les partenaires et les prestataires)
- Collecter et communiquer des données sur la race (utiliser les données et les preuves pour orienter les politiques et les pratiques)
- Élaborer un plan d'action pour lutter contre le racisme anti-Noirs et faire le suivi des améliorations notées (le plan doit être accessible au public et tenu à jour)
- Accroître la représentation des personnes noires à tous les niveaux de l'organisation, en particulier dans les postes de direction

### **Soutien aux collègues noirs :**

- Revoir les politiques et pratiques actuelles en matière de ressources humaines et en développer de nouvelles afin de mieux soutenir le personnel noir
- Encourager et soutenir la création de groupes ou de forums réservés aux Noirs afin qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations et se sentir en sécurité

Les conclusions des discussions virtuelles du 19 juin et des deux discussions virtuelles qui ont suivi (le 5 août et le 2 octobre) serviront à éclairer l'approche adoptée par Santé Ontario pour l'anti-racisme envers les personnes noires dans le cadre de notre engagement pris à l'échelle de l'organisme envers l'équité, la diversité, l'inclusion et l'anti-racisme.