

Outil n° 2

Comprendre votre point de départ

Introduction

Le rapport du Cadre d'équité et de lutte contre le racisme et l'oppression de la DSMO fournit des avis et une orientation pour les fournisseurs de soins en santé mentale et toxicomanie dans le but d'intégrer l'équité, l'inclusion, la diversité, la lutte contre le racisme et l'oppression, avec un accent sur les populations autochtones et noires. Le présent outil est le deuxième d'une série de ressources en développement par la DSMO pour vous aider à mettre le cadre en œuvre.

Cet outil vise à **Comprendre votre point de départ**, étape 3 du document de la DSMO aux organismes pour la mise en œuvre de ces recommandations concernant le cadre, **Débuter la création d'un plan d'action**.

INSTRUCTIONS: Veuillez consulter les étapes et répondre aux questions. Gardez cet outil de référence en dossier pour faire le suivi de votre progression.

Allez-y:

Comprendre votre point de départ

Accent sur les composantes de service

1. Accès quand j'ai besoin
2. Expérience que je recherche
3. Résultats qui me rejoignent
4. Je me sens à ma place.

A. De quels renseignements organisationnels disposons-nous pour nous informer sur les disparités d'accès d'expérience, de résultats et d'appartenance des personnes que nous desservons?

Par exemple, des données sur l'expérience client, des données sociodémographiques, des plaintes, des données sur l'amélioration de la qualité.

B. À quels renseignements extérieurs avons-nous accès qui pourraient nous informer au sujet des disparités d'accès d'expérience et de résultats après des communautés que nous desservons?

Par exemple, des données sur la population des Équipes Santé Ontario, des données de recensement, des données par codes postaux

- C. Comment pouvons-nous traiter des renseignements d'une manière différente afin de mieux comprendre notre situation actuelle d'un point de vue des composantes de service établies dans le cadre?

Par exemple, utiliser les données par code postale comparativement aux données sociodémographiques, examiner la conformité des avis médicaux afin de déterminer si la non-conformité est la résultante d'une expérience provenant de racisme ou d'oppression systémiques

- D. Comment peut-on faire meilleur usage des renseignements pour planifier et livrer des services qui mettent l'accent sur la disparité envers les populations qui subissent les plus grands égards d'expériences quant à l'accès, le service, les résultats et l'appartenance.

Par exemple, utiliser des renseignements pour réduire les listes d'attente, pour améliorer les processus d'accueil, ou pour établir des interventions précises et ciblées

- E. Offrons-nous des services dirigés directement envers les populations faisant face à des obstacles résultants du racisme ou de la discrimination?

Si oui, quelles leçons pouvons-nous tirer de ces programmes qui pourraient être appliqués dans d'autres secteurs de notre organisation?

Si non, quelles sont les raisons empêchant d'offrir des programmes ou services ciblés?

Accent sur les composantes organisationnelles

1. **Respect de notre culture**
2. **Soutien à notre communauté**
3. **Amélioration des services**
4. **Travail collaboratif.**

A. Quels renseignements avons-nous pour nous informer sur la culture de notre organisation, incluant :

- i. Le profil sociodémographique de notre organisation à tous les niveaux, y compris la supervision et le conseil d'administration
- ii. Les écarts entre les occasions d'accès à la gestion et de développement
- iii. Expériences de racisme ou de discrimination subies par le personnel
- iv. Sentiment d'appartenance ou d'exclusion des membres du personnel

Par exemple, sondages sur la mobilisation des employés, plaintes, entrevues de départ

B. Nos politiques internes adoptent-elles un approche précise et ciblée pour déceler les biais et iniquités systémiques?

Par exemple, un processus pour définir les écarts de possibilités d'avancement basées sur la race, le sexe, etc. ou un processus distinct et spécifique pour l'avancement ou le mentorat destiné au personnel de couleur noire ou autochtone

- C. Quelles mesures de soutien précises et ciblées avons-nous en place pour épauler les membres du personnel subissant du racisme ou de la discrimination au travail? Qu'en est-il des mesures de soutien pour les expériences suivies à l'extérieur des lieux de travail?

Par exemple, établir un processus spécifique et dédié au traitement des plaintes de discrimination et y assigner un groupe de ressources employées

- D. Les activités de planification, de conception, de prestation et d'évaluation des services sont-elles menées par des équipes élargies d'employés représentatifs des populations subissant des expériences résultant des obstacles systémiques?

- E. Qui sont nos partenaires habituels? Quels sont les écarts?

Par exemple, créer des partenariats avec des organismes afin de mieux servir les populations subissant du racisme systémique

F. Parmi nos partenaires courants, lesquels ont des mesures favorisant l'équité et la lutte contre le racisme et l'oppression, et comment pouvons-nous mieux collaborer?

G. L'équité, la lutte contre le racisme et l'oppression, la diversité et l'inclusion sont-elles incluses dans votre plan stratégique et dans votre structure de gouvernance? Les principes d'équité et de lutte contre le racisme et l'oppression font-ils partie de la mission, de la vision et des valeurs de votre organisation?

Si non, comment intégrerez-vous ces principes dans la culture et les valeurs de votre organisation?

Accent sur les composantes du système

1. Mise en œuvre régionale

2. Continuité après mise en œuvre

- A. Quelles sont les tables locales et régionales existantes qui mettent l'accent sur l'équité et la lutte contre le racisme et l'oppression? À quelles de ces tables siégeons-nous? Auxquelles ne siégeons-nous pas et pour quelle(s) raison(s)? Dans notre participation à ces tables, comment pouvons-nous faire connaître le cadre de la DSMO et établir des stratégies et objectifs communs visant une plus grande efficacité de nos efforts?

Par exemple, le groupe de travail sur l'équité des Équipes Santé Ontario, les tables municipales de lutte contre le racisme

- B. À quelles tables locales et régionales des autres secteurs notre organisation est-elle représentée et qui pourraient tirer profit d'appliquer une approche d'équité et de lutte contre le racisme et l'oppression? Comment pouvons-nous favoriser l'adoption du cadre de la DSMO pour l'intégrer à des objectifs et des stratégies favorisant l'équité et la lutte contre le racisme et l'oppression parmi les priorités des tables auxquelles nous siégeons?

Par exemple, les Équipes Santé Ontario, les tables cliniques axées sur l'amélioration des services pour des conditions spécifiques

Félicitations pour avoir complété l'outil n° 2, *Comprendre de votre point de départ*. Après avoir terminé l'outil 2, vous devriez avoir une meilleure compréhension de votre point de départ après avoir identifié les ressources dont vous disposez et ce dont vous avez besoin pour faire avancer le travail d'équité, de lutte contre le racisme et l'oppression. Il est maintenant temps de passer aux étapes 2 et 3 de l'élaboration de votre plan d'action qui consiste à établir vos objectifs et les échéanciers et déterminer les prochaines étapes communes. Restez à l'affût pour d'autres ressources pour vous aider à fixer des objectifs et à établir les prochaines étapes avec vos partenaires.