



Séance publique du conseil d'administration du CUSM

*Public Meeting of the
Board of Directors of the MUHC*

2023-06-07



Peter Kruyt

Président du conseil d'administration

Chairman, Board of Directors



1. Mot d'ouverture du président du CA / *Chair's Opening Remarks*

- Dernière séance du CA avant la pause d'été / *Last Board session before the summer break*
- Bienvenue à Monsieur Uriel Pierre, nouveau membre désigné par le Conseil Multidisciplinaire / *Welcome to Mr. Uriel Pierre, new member designated by the Multidisciplinary Council*
- *Confirmation du quorum / confirmation of quorum*



Peter Kruyt

Président du conseil d'administration

Chairman, Board of Directors



2. Approbation de l'ordre du jour / *Approval of the Agenda*

3. Approbation du procès-verbal / *Approval of the Minutes (2023-05-12)*

- Trois corrections aux résolutions concernant le renouvellement de privilèges du CMPD sur la liste de ceux non renouvelés, refusés et non soumis; lors de la soumission, une erreur s'est glissée et la date de fin aura dû être le 1^e juin 2023 et non le 31 mars 2023.

4. Affaires découlant du procès-verbal / *Business Arising*

- Sondage concernant le format de nos séances publiques : résultats / *Survey about the format of our public sessions: results*



Peter Kruyt

Président du conseil d'administration

Chairman, Board of Directors



4. Résultats du sondage / *Survey Results*

- 81 participants (23 patients, 57 employés et 16 bénévoles)
- 58 suivent en ligne facilement ; 18 ont déclaré avoir des difficultés
- Majorité (52) préfère assister par ZOOM, mais 51 estiment que nous devons offrir le choix d'assister en présentiel (mode hybride)
- 79 souhaitent que nous affichons nos présentations après en ligne en Français et en Anglais
- Nos équipes audiovisuelles rehaussent les capacités techniques au Livingston Hall. Nous espérons offrir le mode hybride le 22 septembre.



Peter Kruyt

Président du conseil d'administration

Chairman, Board of Directors



5. Approbation des résolutions / *Approval of Resolutions*



6. Rapport de la présidente-directrice générale *President & Executive Director's Report*

Dre Lucie Opatrny



6. Rapport de la présidente-directrice générale



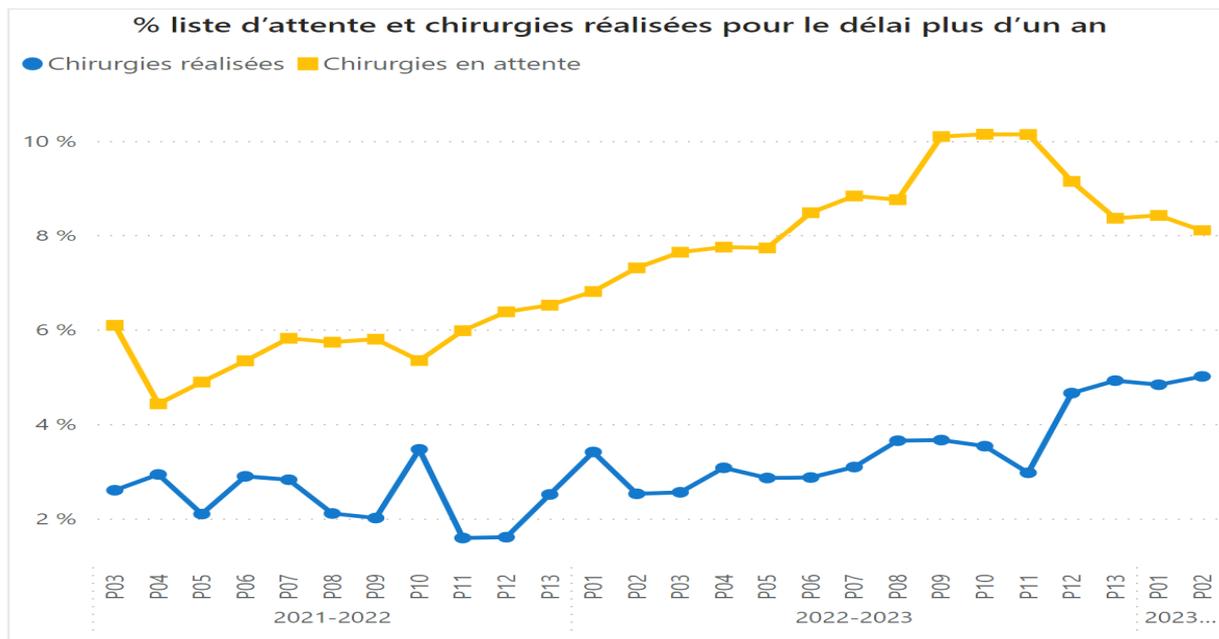
Mise à jour : directives sur le port du masque au CUSM

- Les masques ne sont plus obligatoires dans les aires publiques
- Le port du masque reste toutefois obligatoire dans les interactions avec un patient/famille/visiteur/proche-aidant OU en présence de symptômes d'infections des voies respiratoires
- Consultez notre site web pour plus des détails

6. Rapport de la présidente-directrice générale



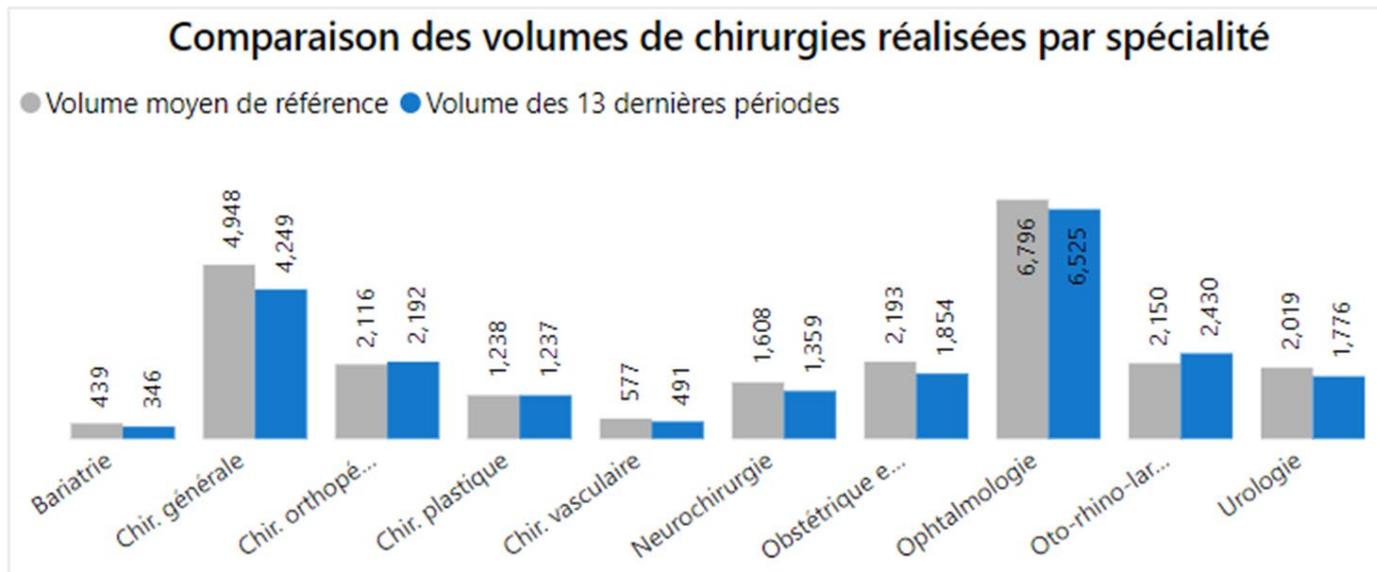
■ Liste d'attente de chirurgie



6. Rapport de la présidente-directrice générale



■ Liste d'attente de chirurgie





6. Rapport de la présidente-directrice générale

■ Liste d'attente de chirurgie

Nombre de chirurgies en attente par région / établissement / spécialité

Région / Établissement / Spécialité	1 à 2 ans	2 à 3 ans	3 ans et plus	Total
☐ 06 - Montréal	703	42	10	755
☐ 06 - CENTRE UNIVERSITAIRE DE SANTÉ MCGILL	703	42	10	755
Autres	3			3
Chir. buccale et maxillo-faciale	59		1	60
Chir. générale	191	26	7	224
Chir. orthopédique	183	9		192
Chir. plastique	49			49
Chir. vasculaire	6			6
Dentisterie	9			9
Neurochirurgie	29			29
Obstétrique et gynécologie	35		1	36
Ophtalmologie	74	3		77
Oto-rhino-laryngologie / chirurgie cervico-faciale	50	4	1	55
Urologie	15			15
Total	703	42	10	755

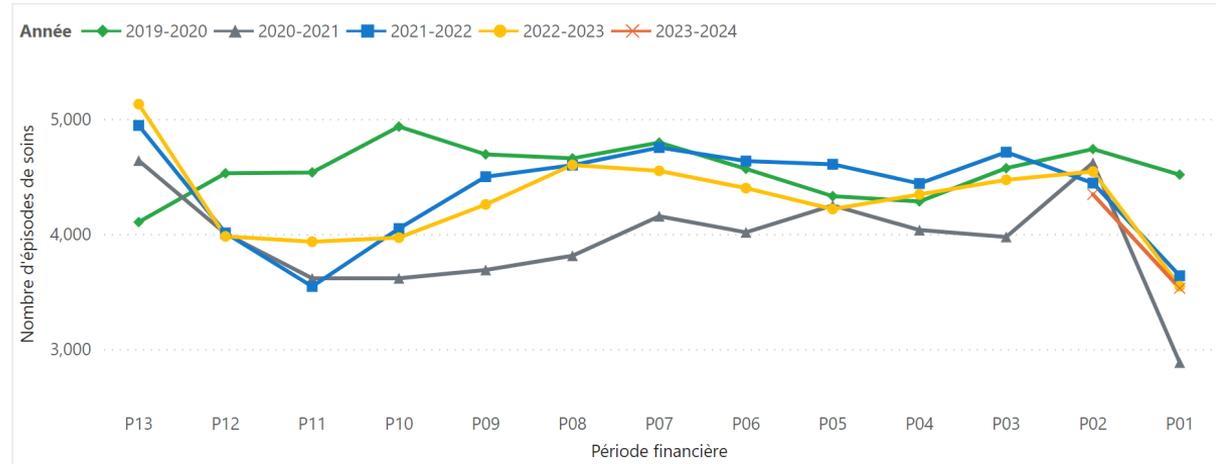


6. Rapport de la présidente-directrice générale

■ Les urgences

Nombre de visites totales

(Blank)	2023-2024
Visites totales (Blank)	Visites totales 4,345
Sur civière (Blank)	Sur civière 4,345
Ambulatoire (Blank)	Ambulatoire (Blank)

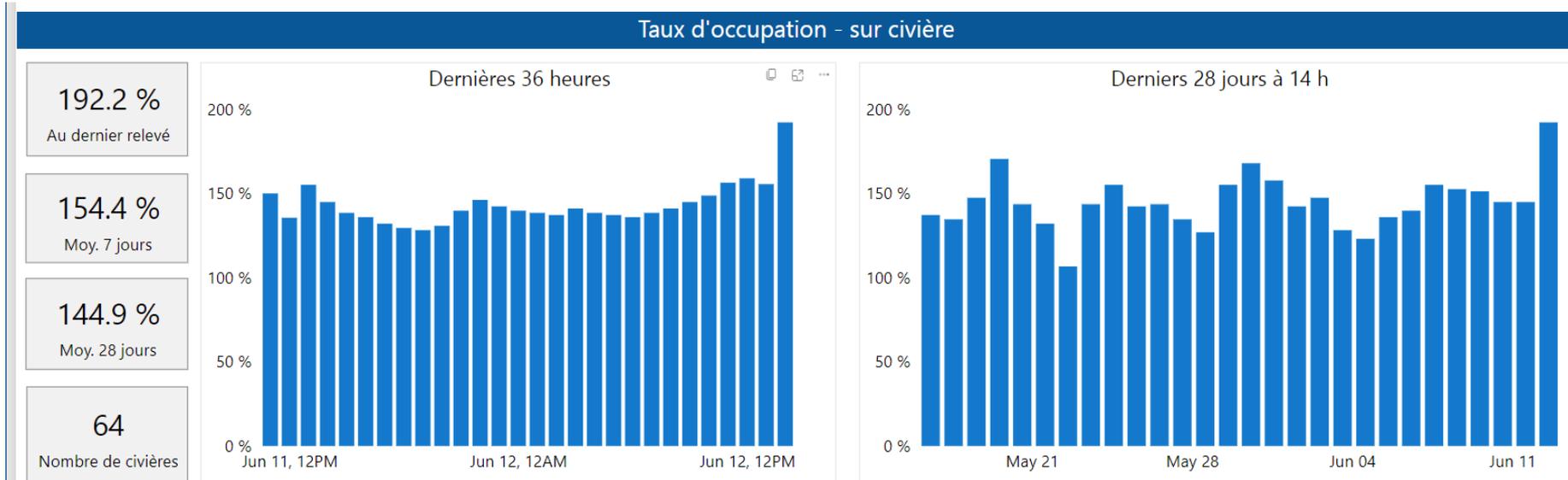


Portrait des usagers



6. Rapport de la présidente-directrice générale

■ Les urgences





Nombre NSA

DEV

Occupation quotidienne NSA

Mise à jour: 2023/06/09 10:15



Source: Power BI CUS ADT-Logibec via ECA-CUSM





Tableau comparatif CUSM - CHUM

		CUSM (sites adultes)	CHUM
Hospitalisation	Lits budgétés	739	784
	Lits disponibles	667	754
	Ratio Lits budgétés / Civières à l'urgence budgétées	9,5	15,4
Urgence	Nb de civières budgétées	78	51
	Nb de visites quotidiennes à l'urgence	280	201
	Ratio Visites quotidiennes Urg/ Lits budgétés	0,38	0,25
	Quote-part ambulance	12,8	10,8
NSA	Nb moyen de NSA sur les 15 derniers jours (07-06-2023)	101	59
	Ratio Nb moyen NSA / Lits budgétés	13,6	7,5
	Attente moyenne pour NSA	[34.4 jours; 29.2 jours] pour le CCOMTL et COMTL	8,9 jours ou moins pour autres CIUSSS Mtl

6.1 Rapport de la présidente-directrice générale



Projets : Fluidité hospitalière

- Structure de gestion de la fluidité : coordonnateurs à l'urgence, coordonnateur clinico-administratif à la fluidité hospitalière, DSP adjoint mandat fluidité
- Tableau de suivi PowerBi des + de 10 jours et structure de suivi cas par cas
- Centre de commandement urgence et unités de soins (Automne 2023)
- Déploiement de la Planification précoce et conjointe des congés (PPCC) (Fin 2024)
- Poursuite du développement des accueils cliniques adultes (Fin 2023)
- Repositionnement de l'accès à l'imagerie médicale afin de favoriser les mécanismes de fluidité (Fin 2023)





6.1 Rapport de la présidente-directrice générale

La première version du tableau de bord du centre de commandement de l'urgence CUSM est maintenant disponible

HGM - Urgences Situation Actuelle Dernière mise à jour : 2023-06-09 09:31 Centre universitaire de santé McGill Réinitialiser

Nombre de patients actifs 67	DMS aux urgences (h) 33.8	Taux d'occupation de civ. réanig. 25%	Patients en attente de triage 0	Temps moyen du billet au triage (m) 16.8	Patients en attente de PEC 9	Temps moyen jusqu'à PEC (h) 1.8	Temps moy. résultat final image (h) * CT, MR, US 8.7	Patients en attente de consult. 20	Temps moy. consult. réalisées (h) 4.2	Nb patients en attente d'adm. 35
--	-------------------------------------	---	---	--	--	---	--	--	---	--

HGM
 HME
 HRV
 LAC

Employés aux urgences quota et delta

Titre	Quart	2023-06-09	2023-06-10
AG ADM CL 2 (ADMIN)	23½	2 /	2 /
	07½	4 / -2	4 /
	15½	3 /	3 / -1
INFIRMIER 37.50	23½	14 / -2	15 / -1
	07½*	17 / -4	18 / -2
	11½*	17 / -2	18 / 1
	15½	17 / -3	18 / -4
	19½	17 / 2	18 /
PREP BENEFICIAIRES	23½	5 /	5 /
	07½	6 /	6 / 1
	15½	6 / 1	6 / -1

Temps moyen - triage jusqu'à PEC par priorité (h)

Priorité	Temps moyen (h)
P1	0.1
P2	1.1
P3	1.7
P4	3.1
P5	2.8

Patients en att. de consult. par service

Service	Nb en attente	Total
Emergency - SSU	2	3
Médecine interne	2	14
Orthopédie	2	6
Psychiatrie	2	18
Gastroenterology	1	6
ACCL — EPAC	1	1
ACCL — RAPID INVESTIG. FOR	1	1
UJMC MASS		
Total	20	101

Mode d'arrivée des patients

Mode	Nb patients
Ambulant	43
Ambulance	24

Patients en att. d'admission par service

Service	Nb patients
Psychiatrie — ADM	12
Médecine interne	8
ACS — ADM	3
Surgery T service — ADM	3
Cardiologie	2
Neurochirurgie — ADM	2
Orthopédie — ADM	2
Total	35



6.1 Rapport de la présidente-directrice générale



Projet du CUSM pour les alternatives à l'hospitalisation

- Optimisation des services ambulatoires de deuxième ligne
- Création d'unités de soins virtuelles
- Suivi post-hospitalisation
 - Création d'une centrale d'appels cliniques pour les suivis post-hospitaliers

6. Rapport de la présidente-directrice générale



Nomination de cadres supérieurs

- Directeur des ressources financières
 - Nicolas Robert
- Commissaire aux plaintes et à la qualité des services
 - Michael Bury

Recrutement en cours

- Directeur adjoint / Directrice adjointe – Exploitation et entente PPP

6. Rapport de la présidente-directrice générale



Prix et reconnaissance

- Demi-finaliste pour le Prix d'excellence de l'administration publique du Québec
 - Programme « CDJ : Congé le jour même pour une chirurgie planifiée du côlon » - Dr Lawrence Lee et son équipe
- Grand Prix 2022 de Transplant Québec
 - Dr Sam Shemie, reconnu pour son engagement depuis au moins dix (10) ans, dans le domaine du don d'organes et de la transplantation au Québec, notamment par l'excellence de sa contribution au développement d'une culture de don d'organes dans son milieu et par son engagement dans la sensibilisation et l'éducation auprès de sa communauté ou du public.



CUSM – Dans les nouvelles



Quand chaque seconde compte : Le CUSM adopte une plateforme pour accélérer le traitement des crises cardiaques

Le 29 mai 2023 – Le Laboratoire d'hémodynamie du CUSM s'est associé à Stenoa pour intégrer une plateforme infonuagique qui rationalise la coordination des soins critiques, la communication sécurisée et l'analyse des données en temps réel dans l'ensemble du système de santé, du milieu préhospitalier aux hôpitaux offrant des soins spécialisés et surspécialisés.

Peu après, le Département d'urgence de l'Hôpital Royal Victoria a commencé à utiliser Stenoa pour la coordination des soins urgents en cas de crise cardiaque.



Une application pour intervenir plus rapidement lors d'infarctus

[Accueil] / [Société]



Photo: Mario Beauregard La Presse canadienne Le Centre universitaire de santé McGill (CUSM, en photo) a récemment adopté une nouvelle plateforme infonuagique, Stenoa, afin d'accélérer le traitement des crises cardiaques.

Marie-Eve Cousineau

12 juin 2023

Société



Une application pour intervenir plus rapidement lors d'infarctus

[Accueil] / [Société]



Photo: Mario Beauregard La Presse canadienne Le Centre universitaire de santé McGill (CUSM, en photo) a récemment adopté une nouvelle plateforme infonuagique, Stenoa, afin d'accélérer le traitement des crises cardiaques.

Marie-Eve Cousineau

12 juin 2023

Société

 ledevoir.com





Rapport annuel du Conseil des infirmières et infirmiers du CUSM

Annual Report of the
MUHC Council of Nurses

2022-2023



Qu'est-ce que le CII ?

What is the CN?



Le Conseil des infirmières et infirmiers (CII) est une instance consultative officielle prévue par la LSSSS et présent dans chaque établissement public de santé.

The Council of Nurses (CN) is a formal advisory body provided for in the ARHSSS and is present in every public health institution.



Responsabilités du CII

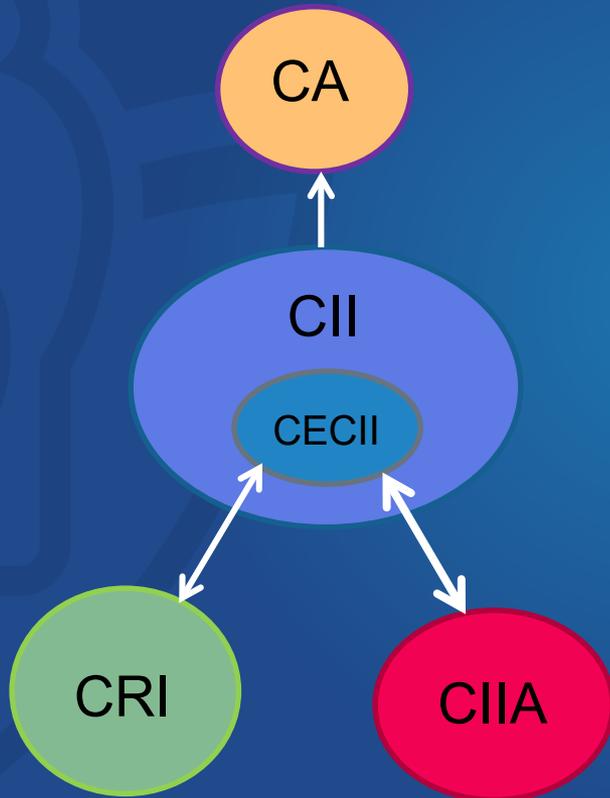
Responsibilities of the CN



- Le CII relève directement du conseil d'administration du CUSM.
 - Il peut formuler des recommandations au conseil d'administration et formuler des avis au président-directeur général.
- The CN reports directly to the MUHC Board of Directors.
 - It can make recommendations to the Board of Directors and provide advice to the President and Executive Director.

Organigramme du CII

CN's Organigram



Légende :

CA : conseil d'administration

CECII : comité exécutif du CII

CII : conseil des infirmières et infirmiers

CIIA : comité des infirmières et infirmiers
auxiliaires

CRI : comité de la relève infirmière

Comité exécutif du CII 2022-2023

CN's Executive Committee 2022-2023

COMITÉ EXÉCUTIF DU CII

Membres élus du CII



Claudiane Poisson
Présidente du CII
Mission péri-opératoire



Alexis Parent
Vice-président du CII
Représentant des infirmières
praticiennes spécialisées



Carissa Wong
Trésorière du CII
Mission chirurgie



Christine Lefebvre
Mission Lachine



Dre Lucie Opatrny
Président- directrice générale



Martine Alfonso
Présidente-directrice
générale adjointe



Alain Biron
Directeur des soins
infirmiersI



Nancy Turner
Directrice adjointe -Pratique
professionnelle

Membres d'office du CII



Andréane Chevrette
Mission cancer



Vincent Ballenas
Mission pédiatrique et santé des
femmes



LeeAnna Coates
Mission urgence et santé mentale



Micheline Alexandre
Mission DSI et autres directions



Oxana Kapoustina
Représentante de l'Université
McGill, Ingram School of Nursing



Nicole Drummond
Présidente du CRI



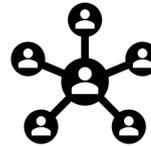
Elyzabeth Campeau
Présidente du CIIA

Plan d'action du CII 2022-2023

CN's action plan 2022-2023



Augmenter la visibilité du CII
Increase CN visibility



Reformer le CIIA
Re-establish CIIA



Mettre en place les midis-conférences du CII
Launch Council of Nurses
Grand Rounds



Surveillance des projets prioritaires de la DSI
Monitor Nursing Directorate
priority projects



Rédiger des avis formels
Write formal advice



Élections du CECII (juin 2023)
CECII Elections
(June 2023)



Réalisations du CII 2022-2023

CN's Accomplishments 2022-2023



1

Consultation sur les stratégies de rétention et d'attraction des infirmières au CUSM (6 avril 2022)

2

Consultations de la retraite de la Direction des soins infirmiers portant sur ses priorités (10 juin 2022)

3

Consultation sur la planification stratégique du CUSM (4 octobre 2022)

4

Consultation sur les attentes des Patients et les ressources limitées : le soutien éthique au CUSM (12 octobre 2022)

5

Consultation sur les soins sans distinction du genre : les soins infirmiers à l'avant-garde du changement (16 novembre 2022)

6

Recommandations à la DSI :

- Terminologie médicale
- Sondage expérience patient et la culture de sécurité des patients

Réalisations du CII 2022-2023

CN's Accomplishments 2022-2023



7

Consultation lors des rencontres du Nursing Executive Committee du CUSM (avril à mars 2023)

8

Recommandation à la direction générale :

- Planification stratégique du CUSM
- Avis urgence

9

Bulletins des indicateurs de qualité de la DSI (août et novembre 2022)

10

Comité d'action pour l'inclusion, la diversité et l'équité (C-AIDE) (6 juin 2022)

11

Comité de la semaine des soins infirmiers (janvier à mars 2023):
Prix d'excellence, panel leadership

12

Comité pour le congrès de l'ICN communication par affiche (décembre 2022 à mars 2023)

Réalisations du CII 2022-2023

CN's Accomplishments 2022-2023



13

Comité Vision Lachine (février à mars 2023)

14

Comité qualité de la DSI (mars 2023)



Midis-conférences du CII

CN's Nursing Grand Rounds



Octobre

- La santé mentale au travail
- Emily Galipeau, Sophie Blondin

Novembre

- L'infirmière praticienne spécialisée : de la théorie à la pratique
- Sarah Asselin, Shannon McNamar, Alexis Parent

Décembre

- Améliorer la qualité des soins infirmiers : travailler sur ce qui fait la différence
- Marie-Ève Leblanc, Anaïck Briand

Janvier

- Prévention du suicide au CUSM : population adulte
- Micheline Khouzam, Nathalie Rodrigue

Février

- Explorer la compétence culturelle dans les soins de santé
- Stephanie Bumba

Mars

- Soutenir l'accouchement de la clientèle autochtone :
Changer notre façon de prendre soin
- Sophia Kapellas, Mischa Corman-François

Avril

- Panel sur la gestion de la douleur chez les populations vulnérables
- Simona D'Adamo, Amanda Gisondi, Allison Pollock, Franca Mileto, Chanel Guerrier-Sylvestre, Chloe Lux, Maria Trentilla

Mai

- Panel : Leadership en soins infirmiers
- Elyzabeth Campeau, Nicole Drummond, Oxana Kapoustina, Claudiane Poisson, Alain Biron



Comité des communications

Communications Committee



- Rédaction d'un plan de communication 2022-2023
- Standardisation de la documentation du CII
- Validation de la conformité des communications du CII (affiches, courriels, etc.)
- Diffusion des activités du CII dans chaque bulletin des soins infirmiers
- Création d'un pamphlet promotionnel du CII à remettre, entre autres, à l'orientation générale des nouvelles infirmières
- Mise à jour de la page Intranet du CII
- Rôle de consultant pour le CRI (affiches, publication, etc.)
- Révision de la présentation sur le CII lors de l'orientation des infirmières

- Creation of a communication plan for 2022-2023
- Standardized documentation related to CN
- Approval of CN communication (posters, emails, etc.)
- Dissemination of CN activities in every nursing newsletter
- Creation of a CN promotional pamphlet to be disseminated during nursing orientation
- Updated the CN Intranet page
- Acted as a consultant for the CRI (posters, publication, etc.)
- Revision of the presentation given at nursing orientation



Rapport annuel du C.R.I.

C.R.I. ANNUAL REPORT





Comité exécutif du C.R.I.

Executive committee of the C.R.I.

MEMBRES DU C.R.I.



Nicole Drummond
PRÉSIDENTE



Cassandra Caron
VICE- PRÉSIDENTE



Angela Chen
TRÉSORIÈRE



Leah Tracey



Jade Jost



Brenda Bonilla Villatoro

Rapport d'activité du C.R.I. 2022-2023

C.R.I. Activities Report 2022-2023



Participation au CECII

- **Présentation sur la rétention, l'attraction et le recrutement**
- **Questions soumises :**
 - "Rapid response team"
 - Enjeux de sécurité pour les infirmières aux étages
- **Partager les idées et les réalités qui touchent les infirmières et infirmiers de la relève**

Participate in the CECII

- Presentation on retention, attraction, and recruitment
- Submitted questions:
 - Rapid response teams
 - Security issues for nurses at the bedside
- Shared ideas and realities that affect young nurses

Rapport d'activité du C.R.I. 2022-2023

C.R.I. activities report 2022-2023



Collaboration avec l'ORIIML

- Participe aux tables des présidents du comité jeunesse de l'ORIIML
- Travail avec les membres de liaison
- Soutien aux CEPI pour l'examen l'OIIQ

Collaborate with the ORIIML

- Participate at the presidents meetings with the comité jeunesse of the ORIIML
- Work with our liaison member
- Support CEPIs for the OIIQ exam

Rapport d'activité du C.R.I. 2022-2023

C.R.I. activities report 2022-2023



Organisation d'activités pour la relève :

- Tirage pour la Semaine des soins infirmiers (2022)
- Foire de carrière en soins infirmiers
- Club de lecture
- Groupe Facebook et sessions d'études pour les CEPI
- Promouvoir le C.R.I. au CNO

Organize activities for young nurses:

- Give-away raffle during Nursing Week (2022)
- Nursing Career Fair
- Journal Club
- Facebook group and study sessions for CPNP
- Promote the C.R.I. at CNO

Rapport annuel du CIIA

CIIA ANNUAL REPORT





Comité exécutif du CIIA

Executive committee of the CIIA

Membres du comité exécutif du CIIA



Elyzabeth Campeau
Présidente du CIIA



Kinita St-Firmin
Vice-présidente



Nhu-Ngoc Tran
Secrétaire



Wida Jahesh



Julie Leduc



Pretty Maphosa

Rapport d'activité du CIIA 2022-2023

CIIA activities report 2022-2023



■ Établir une structure du CIIA

- Élection des officiers du CIIA
- Révision du règlement interne et du budget
- Élaborer une liste des secteurs d'activités des infirmières et infirmiers auxiliaires du CUSM selon leurs domaines cliniques
- Rencontre avec la présidente et vice-présidente du CIIA du CIUSSS Centre-Sud de Montréal

■ Consultation sur différents projets

- Prix d'excellence infirmière
- Comité pour l'étendue de pratique de l'infirmière auxiliaire
- Comité pour la préparation examen CEPIA



Bilan financier

FINANCIAL REPORT



RAPPORT DES HEURES 2022-2023 (10 avril 2022 – 25 mars 2023)

	Heures
CECII	875.42 h
CRI	276.41 h
CIIA	173.25 h
Total	1325.08 h



RAPPORT BUDGÉTAIRE 2022-2023

Heures de travail

	Heures prévues	Heures réelles	Net
CECII	1215	875.42	339.58
CRI	502.5	276.41	226.09
CIIA	255	173.25	81.25
Agente administrative	60	0	60
Autre	130.75	30	100.75
Total	2163.25 h	1355.08 h	+ 808.17h

RAPPORT BUDGÉTAIRE 2022-2023

Autres dépenses

	Budget prévu (\$)	Réel (\$)	Solde (\$)
Frais d'inscription (ACIIQ)	500 \$	1026.60 \$	-526.60 \$
Imprimerie	0 \$	0 \$	0 \$
Total	500 \$	1026.60 \$	-526.60 \$



POUR NOUS JOINDRE TO CONTACT US



Page Intranet CII/CIIA/CRI:

<https://www.mymuhc.muhc.mcgill.ca/fr/collaboration-en-equipe/conseil-des-infirmieres-et-infirmiers-cii-du-cusm>

Courriel du CII / CN email:

- council.nurses@muhc.mcgill.ca

Courriel du CIIA / CIIA email:

- cii@muhc.mcgill.ca

Courriel du CRI / CRI email:

- cri@muhc.mcgill.ca



[cia_cusm_muhc](#)



[cri.muhc](#)



Comité de la
relève infirmière
du
CUSM/MUHC



Plan d'action pour l'implantation des recommandations sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) adoptées par le Conseil d'administration du CUSM





L'ÉDI au CUSM

1. La diversité parmi les ressources humaines au CUSM

- Accès à l'égalité en emploi / Groupes visés
- Campagne de mise à jour des données sur la diversité
- Profil de diversité au CUSM

2. Suivi de l'adoption des recommandations

- Activités organisationnelles courantes en lien avec l'EDI
- Étapes franchies
- Mandat et membres du comité EDI
- Plan d'action
- Prochaines étapes



La diversité parmi les ressources humaines au CUSM



Loi d'accès à l'égalité en emploi (LAÉE)



Québec 

- La LAÉE: **Loi provinciale** applicable aux **organismes publics**, incluant le CUSM, depuis 2001
- **Objectif de la LAÉE** : Cadre d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes historiquement victimes de discrimination en emploi. Spécifiquement:
 1. Les femmes
 2. Les personnes handicapées
 3. Trois groupes de diversité culturelle :
 - les personnes autochtones
 - les minorités visibles
 - les minorités ethniques

Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)



Centre universitaire
de santé McGill



McGill University
Health Centre

- **Objectif d'un PAÉE local:** Assurer une représentation équitable des personnes issues de groupes victimes de discrimination et corriger les pratiques en gestion qui pourraient avoir des effets discriminatoires.
- Le CUSM doit recueillir des informations en lien avec les groupes visés pour la mise en œuvre du **PAÉE local**.
 - Collecte de données via le formulaire d'auto-identification volontaire
 - Renseignements individuels confidentiels :
 - Utilisés aux fins d'application du PAÉE
 - Permettent d'avoir un portrait juste de la diversité





Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

- Le CUSM doit soumettre son PAÉE à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (CDPDJ) aux trois ans.
 - Dernier rapport soumis en 2019, amendé en 2020
 - Prochain rapport à soumettre cet été, le 3 août



Diversité : Limites des données d'égalité en emploi



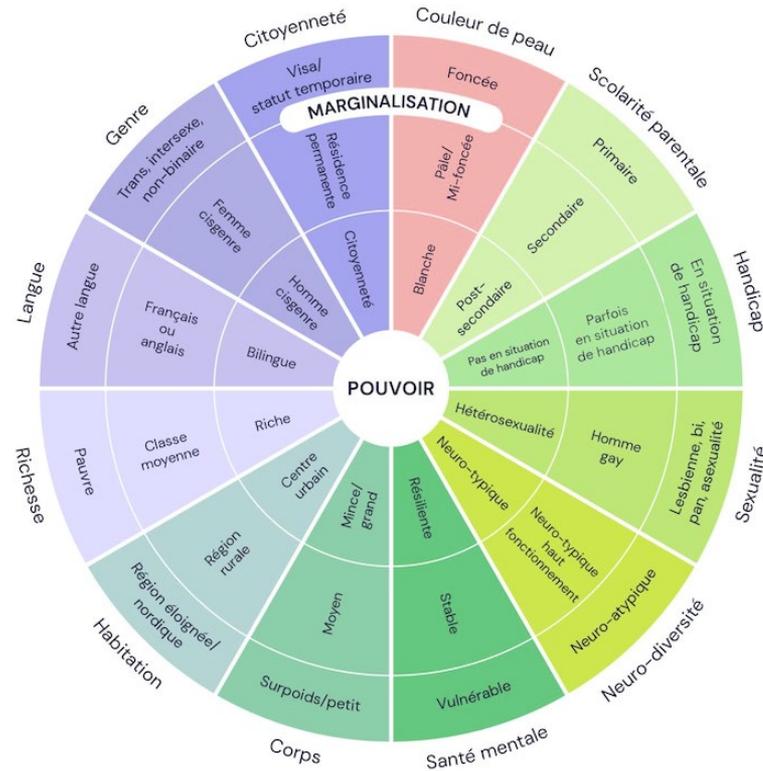
- LAÉE/PAÉE visent trois groupes

1. Les femmes
2. Les personnes handicapées
3. Trois groupes de diversité culturelle :
 - les personnes autochtones
 - les minorités visibles
 - les minorités ethniques

- Nous ne pouvons pas recueillir plus de détails tels que le type de handicap, groupe socioculturel, etc.
 - Le droit au respect de la vie privée
 - L'employeur ne peut pas poser d'autres questions



La roue de l'intersectionnalité



Définitions de la CDPDJ des groupes visés par la LAÉE/PAÉE



Femmes

- Une personne qui s'identifie comme femme fait partie de ce groupe.

Personnes handicapées

- Toute personne ayant une **déficiences** entraînant une **incapacité significative** et **persistante** et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.



Définitions de la CDPDJ des groupes visés par la LAÉE/PAÉE

Diversité culturelle

- **Personnes autochtones :**
Une personne autochtone est celle qui s'identifie comme appartenant à l'un de ces groupes, soit : les Premières Nations; les Métis du Canada; les Inuit.
- **Minorités visibles:**
Une personne est considérée comme appartenant à une minorité visible en raison de sa « race » ou de la couleur de sa peau.
- **Minorités ethniques:**
Une personne est considérée comme appartenant à une minorité ethnique si sa langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qu'elle ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles.

Campagne de mise à jour des données



- Octobre 2022 à mars 2023.
- Démarche présentée au CoDir et aux syndicats.
- Questionnaire d'auto-identification basé sur le modèle proposé par la CDPDJ incluant une nouvelle question sur l'identité ou l'expression de genre.
- Collaboration avec chaque direction → Adaptation de la méthode de collecte de données à la réalité.
- L'auto-identification à un groupe visé par la LAÉE/PAÉE est volontaire → Ajout de la possibilité de choisir « Je préfère ne pas répondre » à n'importe quelle question.

Campagne de mise à jour des données

(données en date du 5 juin 2023)



Participation globale à la mise à jour des données:

- 66% des employés et cadres (n = 11650)
- 97% des cadres (n = 353)

Disponibilité des données* pour employés et cadres:

- Diversité culturelle 95%
- Personnes handicapées 76%
- Identité de genre 66% (sexe 100%)

Grande disponibilité des données =
Données hautement fiables

* La disponibilité des données est supérieure à la participation globale en raison des données déjà au dossier



Profil de diversité au CUSM

(données en date du 5 juin 2023)

	CUSM		Analyse comparative	
	Employés et cadres	Cadres	Org public au Qc	Cible CDPDJ
Femmes	74.9%	45.0%	65.3%	68.0%
Personnes handicapées	1.2%	0.9%	0.8%	4.6% (2016-2019) 10.5% (2021)*
Diversité culturelle (personnes autochtones, minorités visibles, minorités ethniques)	37.5%	36.5%	15.0%	24.3%

* La différence est due à une modification de la définition de l'incapacité utilisée par Statistique Canada, qui est plus large que la définition d'une personne handicapée utilisée par la CDPDJ.

- **Statistique Canada** : « Comprend les personnes qui ont indiqué que leurs activités étaient « parfois », « souvent » ou « toujours » limitées en raison d'une condition ou d'un problème de santé à long terme, ainsi que les personnes qui ont indiqué être « rarement » limitées si elles étaient également incapables d'accomplir certaines tâches ou si elles pouvaient seulement les accomplir avec beaucoup de difficulté ». **Exemples** : *trouble apprentissage, problème de dextérité, problème de mobilité, problème de flexibilité, douleur.*
- **CDPDJ** : « Toute personne ayant une **déficiance** entraînant une **incapacité significative** et **persistante** et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »





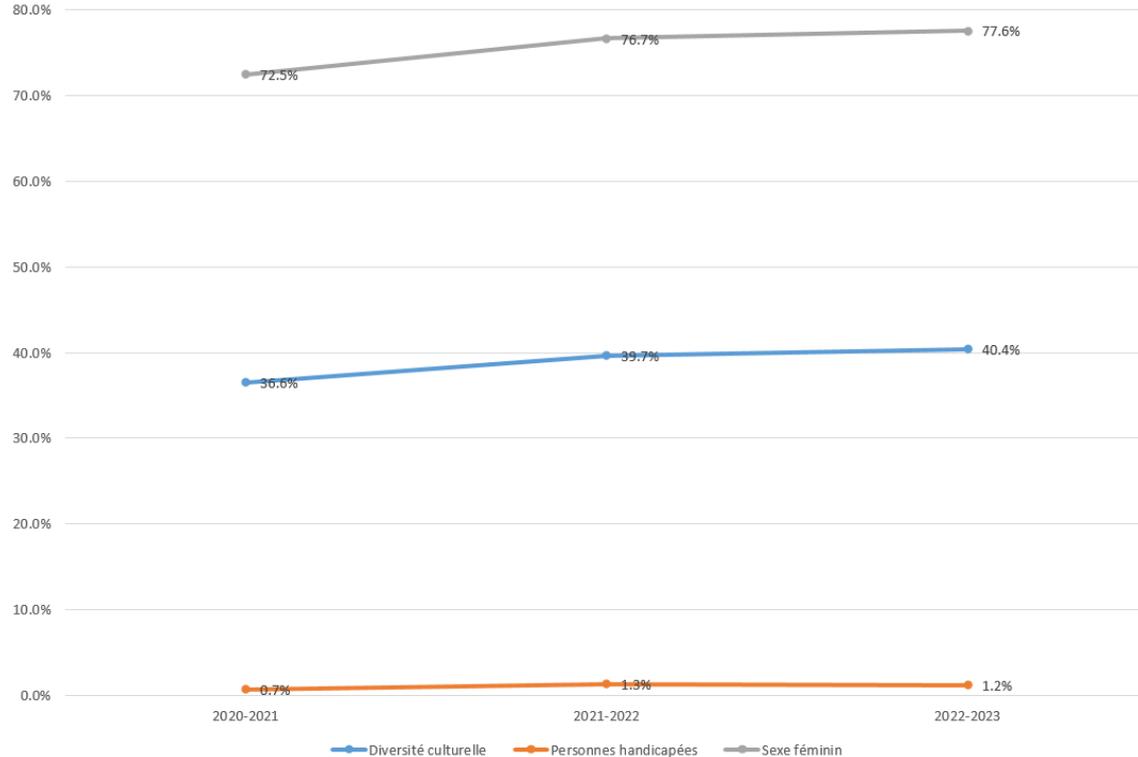
Profil de la diversité au CUSM

- Des données détaillées seront partagées via le rapport annuel de gestion.
- Sources pour l'analyse comparative:
 - https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_triennal_PAE_2016_2019.pdf
 - https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_annuel_PAEE_PH_2021.pdf
 - https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/RapportAnnuel_PAEE_MV_Jan2023_Accessible.pdf
 - <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.htm>
 - <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022062-fra.htm>



Profil de la diversité au CUSM : Personnes embauchées

(données en date du 5 juin 2023)





Suivi de l'adoption des recommandations sur l'EDI adoptées par le Conseil d'administration du CUSM



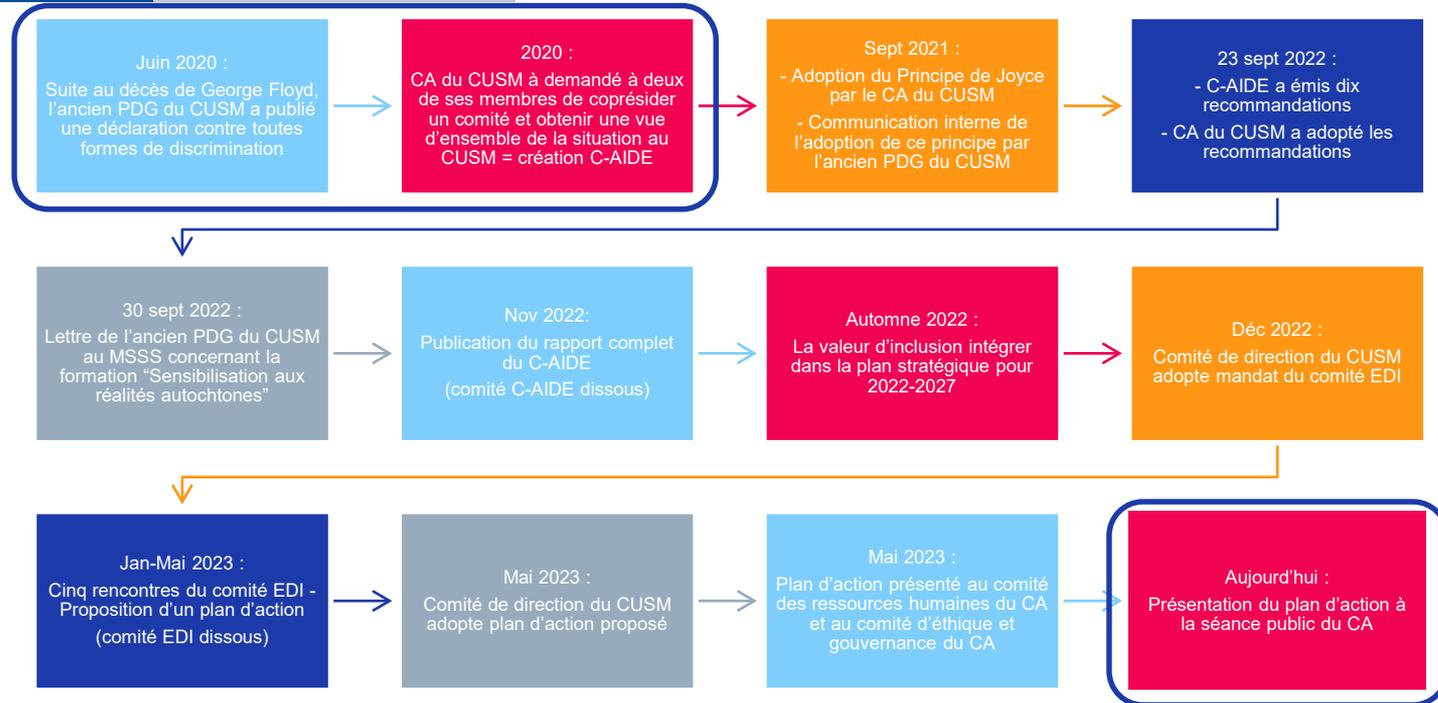


Exemples d'activités organisationnelles courantes en lien avec l'EDI partagées sur l'intranet

- À l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs : visionnement du film « The Color of Care » (février 2023)
 - Ce documentaire fait état des disparités raciales dans les soins de santé et sur l'impact du racisme sur les pratiques de soins de santé.
- À l'occasion de la semaine québécoise des personnes handicapées : Comment puis-je vous aider? (juin 2023)
- Articles :
 - Un médecin du CUSM nommé co-président d'honneur du Festival Fierté Montréal (août 2022)
 - Kwei ! Savez-vous comment dire « bonjour » en différentes langues autochtones ? (mai 2023)



Étapes franchies



Recommandations adoptées par le Conseil d'administration du CUSM en septembre 2022



1. Offrir une éducation et une formation en ÉDI
2. Développer des politiques et des procédures d'ÉDI dans toutes les sphères du CUSM et de l'IR-CUSM
3. Créer un système de signalement sûr et anonyme
4. Créer un bureau ÉDI/désigner un responsable ÉDI
5. Reconnaître les peuples autochtones
6. Renforcer la sécurisation culturelle, l'équité dans l'accès, la continuité, la qualité et la sécurité des services
7. Améliorer l'accessibilité et les aménagements pour les personnes présentant un handicap
8. Collecter des données socioculturelles sur les patients desservis et le personnel de l'établissement
9. Intégrer l'engagement, les valeurs et les initiatives en matière d'ÉDI dans le plan stratégique du CUSM
10. Inciter le MSSS à procéder à une révision de la formation « Sensibilisation aux réalités autochtones », en incluant d'autres experts sur les questions autochtones



Mandat général du comité EDI

Le comité pour l'équité, la diversité et l'inclusion a été créé pour élaborer un plan d'action afin d'implanter les recommandations au CUSM. Le comité, relevant de la direction générale du CUSM, fait rapport au comité de gouvernance et d'éthique du conseil d'administration du CUSM.

Le livrable du comité était le dépôt d'un plan d'action global pour l'organisation.





Membres du comité

Commanditaires :

- Martine ALFONSO, présidente-directrice générale adjointe
- Caroline DUBÉ, directrice des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ)

Membres :

- Nisha ALMEIDA, conseillère cadre pour la Direction générale adjointe
- Karen BILLINGHAM, adjointe de la DRHCAJ
- Charles Hubert BLOUIN-DELISLE, adjoint à la PDGA
- Dre Kaberi DASGUPTA, représentante de la direction des services professionnels
- Millie FIRMIN, chef de service d'une unité de soins infirmiers, représentante de la direction des soins infirmiers
- Étienne NIKIEMA, chef de service en imagerie médicale, représentant de la direction péri opératoire et imagerie (départ)
- Nancy PLAISIR, représentante de la direction des services multidisciplinaires
- Jordana SAADA, conseillère cadre, représentante de l'hôpital de Montréal pour enfants
- Dr Sangeet SINGH SALUJA, représentant de la direction des services professionnels
- Caroline WHITE, directrice adjointe (intérim), représentante de la direction de l'enseignement

Plus de 50% des membres du comité étaient issus de la diversité culturelle.



CUSM déjà en action dans le cas de trois recommandations



7 - Améliorer l'accessibilité aux personnes souffrant d'un handicap

- Le comité EDI se réfère aux travaux du Comité d'accessibilité pour cette recommandation

9 - Intégrer l'engagement, les valeurs et les initiatives en matière d'EDI dans le plan stratégique du CUSM

- Fait à l'automne 2022 pour le plan stratégique 2022-2027

10 - Inciter le MSSS à procéder à une révision de la formation "Sensibilisation aux réalités autochtones" en incluant d'autres experts sur les réalités autochtones

- Fait le 30 sept 2023

Plan d'action sommaire par thème



Thèmes des recommandations	Plan d'action	Qui	Délais approx. (selon financement MSSS)
Désigner des responsables ÉDI	Création d'une structure (équipe et partenaires) avec des personnes expertes dédiées aux questions d'EDI	CoDir, Directeur concerné	2024
Politiques et des procédures d'EDI	Production de lignes directrices (Charte en EDI) pour guider les directions dans leur révision de politiques et procédures	DQEPE, équipe EDI, Comité de rédaction	2023 (Charte) 2025 (Révision politiques/procédures)
Système de signalement	Ajustement des mécanismes en place selon la personne qui dépose la plainte : 1 - un patient/famille, 2 - un employé ou 3 - un apprenant	Ombudsman, Commissaire pour un milieu de travail respectueux et non violent, Comité d'accès, Maisons d'enseignement	2025

Plan d'action sommaire par thème (suite)



Thèmes des recommandations	Plan d'action	Qui	Délais approx. (selon financement MSSS)
Formation	Évaluation des formations recensées et identification de possibles formations obligatoires en EDI au CUSM	Comité de formation en EDI, Experts de contenu, Direction de l'enseignement, DRHCAJ – volet formation,	2025
Peuples autochtones	Création d'un groupe d'experts afin de constituer un comité permanent stratégique sur la reconnaissance des peuples autochtones	Comité stratégique pour reconnaissance des peuples autochtones (incl. représentants des communautés autochtones), Bureau des partenariats	2024
Aidants culturels, naturels et holistiques	Évaluer la faisabilité d'étendre à l'ensemble de l'organisation le concept de navigateur culturel	DSM	2024
Collecte de données socioculturelles	Moderniser les mécanismes de collecte patients afin d'avoir de meilleures catégories pour représenter les informations socioculturelles actuelles. Volet employé couvert par le PAÉE	DQEPE	2024



Structure EDI

Afin d'assurer le développement des meilleures pratiques en EDI pour l'organisation, il est essentiel d'avoir certaines personnes dédiées aux questions d'EDI.

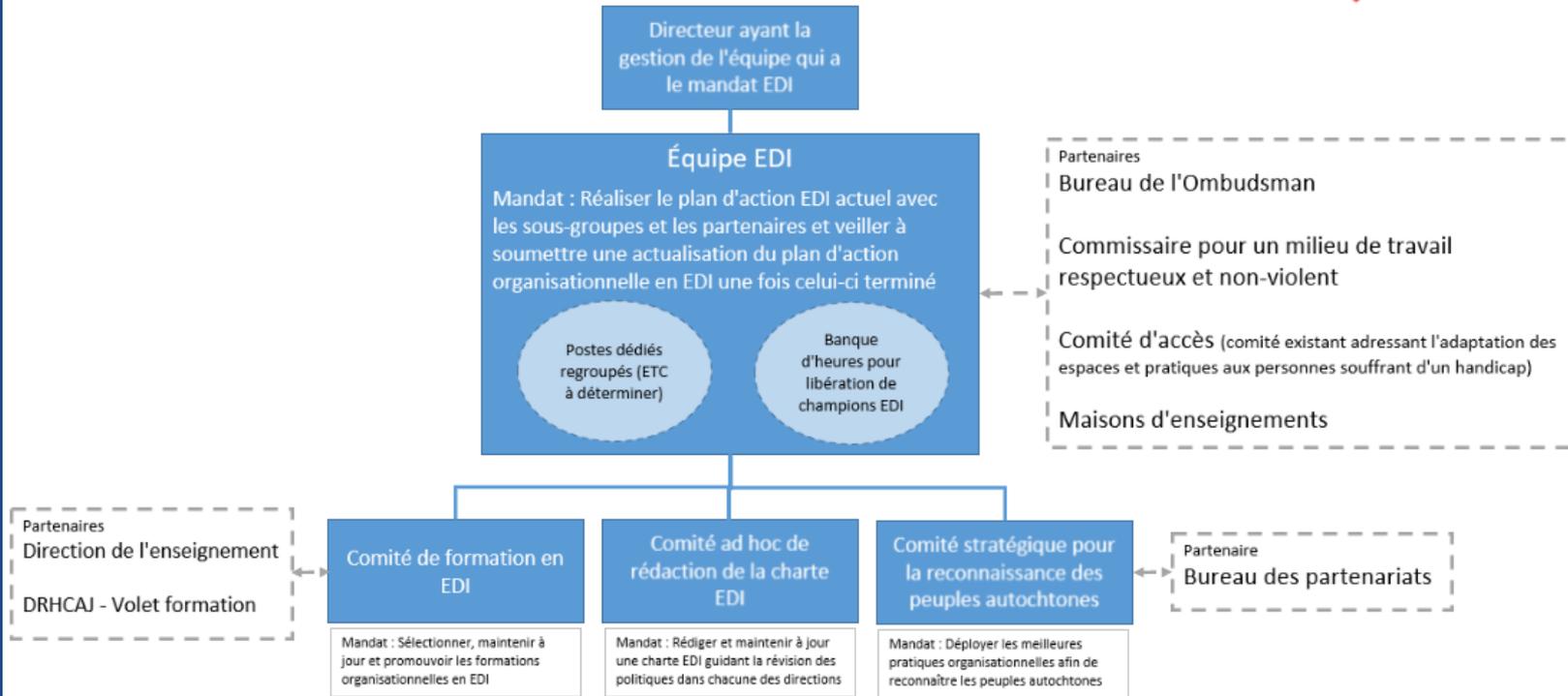
Financement sera demandé au MSSS pour la création de postes et un budget opérationnel.



Structure EDI

Proposition de structure EDI pour le CUSM

Centre universitaire
de santé McGill  McGill University
Health Centre





Prochaines étapes menées en parallèle

Préparation et soumission d'une demande de financement au MSSS

Désignation des responsables dans l'organisation

Application des actions du plan d'action pour les recommandations 1-6 et 8



auto-identification
accommodement
équité sociale

diversité lgbtq2

navigateur culturelle appartenir
diversifié personne handicapée multiculturelle
neurodiversité compétence culturelle communauté

partage groupes respect
affirmation valeurs

équité allié(e)
contribution adaptation fierté culture gentillesse

accessibilité ensemble **inclusion**

équitable identité de genre identité
minorité visible **personnes**

autochtones sous-représentés
femmes minorité ethnique
communication
accueillant(e)

8. Varia



9. Période de questions

Question Period





Pierre Hurteau, vice-président du CA Conseil pour la protection des malades

Question 1

- En avril 2022, la Loi visant à renforcer la lutte contre la maltraitance L.6.3 a apporté d'importants changements, notamment en ce qui concerne l'obligation de signalement mais aussi les sanctions pénales. Le CUSM n'a pas révisé sa PM 400 POL - Lutte contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité depuis le 30 mai 2021. Comment expliquer un tel retard d'un an ?



Pierre Hurteau, vice-président du CA Conseil pour la protection des malades

Question 2

- Selon l'article 27 de la Charte de la langue française, « les pièces versées aux dossiers cliniques sont rédigées en français ou en anglais à la convenance du rédacteur. » Quels sont les efforts consentis par le CA et les administrateurs pour favoriser l'utilisation du français, langue commune, dans la rédaction des pièces versées au dossier ?

10. Mot de clôture / *Closing Remarks*

On se revoit le 22 septembre.
Passez un bel été !

*See you again on September 22.
Have a great summer!*

