

# Équité, diversité et inclusion dans la main-d'œuvre en santé

Prendre des mesures délibérées pour instaurer une culture de travail inclusive et équitable

Décembre 2022



De nombreuses organisations de soins de santé ont commencé à **accroître l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)** au sein de leur effectif. Pour insuffler un changement durable, les organisations doivent s'engager de manière indéfectible et prendre des mesures délibérées pour favoriser le développement d'une culture de travail inclusive et équitable.

## L'impératif de l'EDI pour les organisations de soins de santé

Il existe un lien étroit entre une main-d'œuvre de soins de santé inclusive et diversifiée et de meilleurs résultats en matière de qualité et d'équité des soins pour les patients.

Faire progresser l'EDI au sein de la main-d'œuvre offre un avantage concurrentiel aux organisations de soins de santé, les aidant à attirer et à conserver les meilleurs talents, à améliorer le bien-être et la sécurité de la main-d'œuvre, ainsi qu'à rehausser l'image de marque et la réputation de l'organisation.

Les dernières années de la pandémie ont eu des répercussions négatives sur la main-d'œuvre du secteur des soins de santé, lesquelles ont entraîné des pénuries dans toutes les professions, des défis de rétention du personnel et une augmentation du taux d'épuisement professionnel. La pandémie a déclenché une crise des ressources humaines en santé et, par conséquent, a exacerbé le besoin pour les établissements de soins de santé de soutenir et de retenir le personnel de la santé actuel et d'attirer de nouveaux venus pour pourvoir le nombre important de postes vacants.

Pour faire face à la crise, il est essentiel de promouvoir l'EDI en milieu de travail, en veillant à ce que le leadership, la culture, les programmes et les processus des organisations favorisent un environnement inclusif et diversifié.

## Des gestes délibérés pour favoriser une culture d'équité, de diversité et d'inclusion

Afin de favoriser le sentiment d'appartenance au sein de leur culture organisationnelle, les organisations de soins de santé s'engagent à respecter les principes suivants et à prendre des mesures délibérées pour les appuyer :

- Comprendre les données démographiques de leur personnel de santé pour s'assurer qu'elles reflètent les communautés qu'elles servent;
- Agir concrètement dans le développement des compétences culturelles pour faciliter une prestation de soins qui soit sensible aux besoins divers et centrée sur le patient;
- Assurer la sécurité psychologique et physique des fournisseurs de soins;
- Favoriser la responsabilité pour encourager une culture d'inclusion où les différences sont valorisées et la diversité est privilégiée;

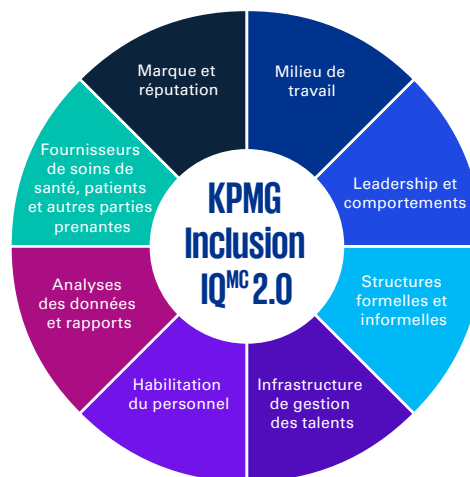
- Adopter un environnement ouvert pour tous les employés, indépendamment de leur race, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle ou de leur langue parlée préférée, pour qu'ils soient vus, entendus et valorisés à tous les niveaux de l'organisation.

## Notre cadre EDI pour le secteur des soins de santé

Notre approche en matière d'EDI est axée sur l'équité, fondée sur des données probantes et hautement consultative et structurée. Il s'agit d'une méthode éprouvée et pratique que les clients ont décrite comme étant pertinente, rigoureuse et participative. Notre méthode exclusive de services-conseils en EDI, **KPMG Inclusion IQ<sup>MC</sup> 2.0**, a été adaptée aux environnements et considérations propres aux organisations de soins de santé. Elle prend notamment en compte la façon dont elles interagissent avec les groupes de parties prenantes internes et externes et comment elles les soutiennent.

Elle décrit les différents éléments qui contribuent à créer un sentiment d'appartenance pour tous – un environnement où les fournisseurs de soins de santé, les patients et les autres membres de la communauté se sentent en sécurité, accueillis et respectés. Elle s'aligne sur le principe « rien pour moi sans moi », mettant l'accent sur l'intégration des voix et des points de vue des principales parties prenantes à toutes les activités.

### Les 8 dimensions de KPMG Inclusion IQ<sup>TM</sup> 2.0 pour les soins de santé



## Utilisation du cadre

Nous utilisons cette structure avec nos clients pour entreprendre des évaluations exhaustives, y compris une analyse comparative selon les huit dimensions indiquées dans le schéma ci-dessus. Nous élaborons ensuite des stratégies adaptées pour nos clients qui favorisent une culture d'inclusion et qui outillent les employés pour servir la diversité de leur communauté.

Voici les principaux résultats de l'évaluation ::



**Évaluation de l'état actuel** : Acquérir une compréhension des capacités organisationnelles actuelles en matière d'EDI, et repérer les lacunes et les occasions afin de progresser vers l'état futur idéal des soins aux patients et de la culture en milieu de travail dans le domaine des soins de santé.



**Stratégie et feuille de route en matière d'inclusion et de diversité** : Définir ce que signifie l'EDI à long terme pour l'organisation, et élaborer une feuille de route stratégique d'initiatives qui soutiennent les ambitions à long terme visant à faire de l'EDI un pilier de la culture organisationnelle.



**Analyse de données et indicateurs de succès** : Acquérir une compréhension claire des progrès de l'EDI au niveau individuel et organisationnel. Déterminer quelles initiatives, dans toute l'organisation, ouvrent ou ferment le plus de portes.



**Santé et bien-être** : Analyser les liens entre la santé et le bien-être des employés et la réussite de l'organisation. Trouver des initiatives inclusives susceptibles d'avoir des effets positifs sur la productivité, la collaboration, le moral et la sécurité psychologique.

Notre équipe tire parti de son expérience unique, de son vaste savoir-faire et de ses connaissances dans les domaines des soins de santé et de l'EDI pour permettre à nos clients de créer un milieu de travail équitable, inclusif et diversifié qui favorise un engagement accru, la prestation de soins exceptionnels et de meilleurs résultats pour les patients, les familles et les communautés.

## Nous pouvons vous être utiles

Chez KPMG, nous sommes fiers d'être proactifs à l'égard de nos propres initiatives d'EDI et d'aider nos clients à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion. C'est un honneur pour nous d'avoir été nommés au palmarès des meilleurs employeurs au Canada pour la diversité 15 ans de suite depuis la création du palmarès. Nous nous ferons un plaisir de partager notre expérience de l'outil KPMG Inclusion IQ 2.0 avec des organisations de soins de santé partout au Canada et de vous présenter nos services-conseils en équité, diversité et inclusion.

# Communiquez avec nous

## Nous sommes là pour vous aider

Chaque organisation a des motivations, des contraintes et des raisons qui lui sont propres pour faire évoluer ses pratiques en matière d'inclusion et de diversité. Nous avons hâte de discuter de vos objectifs.



### Deanna Heroux

Associée, Santé et sciences de la vie, Leader nationale, Main-d'œuvre  
416-777-8378  
dheroux@kpmg.ca



### Gordon Burrill

Associé, Santé et sciences de la vie, Leader national, Soins de santé  
416-388-3767  
gburrill@kpmg.ca



### Silvia Gonzalez-Zamora

Associée, Ressources humaines et changement organisationnel  
Leader nationale, Diversité et inclusion  
416-777-8123  
sgonzalezamora@kpmg.ca