

# Ensemble pour des cliniques universitaires plus équitables, diverses et inclusives

Marie Hémond<sup>1,2</sup>(elle), Vincent Bouras à Bédard<sup>2,3,5</sup>(il), M. ylène Dionne<sup>2,3,5</sup>(elle), Cassandra Hamel-Baz<sup>3,4</sup>(elle), Rebecca Maffou<sup>1</sup>(elle), Marie-Noël Thibodeau<sup>2,3,4</sup>(elle), Élie Tremblay<sup>2,3,4</sup>(il), Ingrid Verduyck<sup>2,3,4,5</sup>(elle)  
 1. Clinique universitaire en orthophonie et audiologie de l'UdeM. 2. Comité EDI de l'École d'orthophonie et d'audiologie de l'Université de Montréal (UdeM). 3. Centre de recherche interdisciplinaire de recherche en réadaptation du Montréal métropolitain (CRRR), 4. Labo IV, 5. Groupe d'action antiraciste en orthophonie et en audiologie (GAAROA).  
 Financement du Programme de soutien au développement des projets de recherche et de recherche-action soutenant le changement institutionnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) – Secrétariat Général de l'UdeM

## Contexte

Éveil face aux injustices systémiques documentées et vécues par différents groupes minoritaires<sup>1,2</sup> :

- Rapport de la commission de vérité et de réconciliation, 2015, CA
- Commission Veins, 2019, QC
- Décès George Floyd, 2020, QC, ÉU
- Décès Joyce Echaquan, 2020, QC, CA
- Rapport du Groupe d'action antiraciste en orthophonie et en audiologie (GAAROA), 2020, QC, CA<sup>3</sup>
- Énoncé de position sur le racisme systémique de l'OOAQ, 2021, QC, CA
- Charte d'engagement sur l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre, 2021, CCSML, QC, CA

Nécessité d'entreprendre un travail d'analyse et de transformation des milieux cliniques en orthophonie et audiologie.

Cliniques universitaires → Carrefours où se rencontrent la clinique, la formation et la recherche.

**Lieux stratégiques pour transformer les pratiques.**

## Objectifs

**1) Identifier des moyens** pour améliorer les pratiques de la Clinique Universitaire en orthophonie et en audiologie (CUOA) de l'UdeM en matière d'EDI.

- Diagnostic des pratiques actuelles
- Identification d'obstacles et moyens de changements
- Rédaction d'un plan d'action EDI

**2) Documenter et partager** la démarche et les outils créés pour stimuler le changement dans d'autres milieux.

## Participant.e.s

**Groupe-focus (GF) :**

- 2 patient.e.s partenaires,
- 2 ancien.ne.s stagiaires,
- 2 clinicien.ne.s (ortho/audiol),
- 2 professeur.e.s,
- 1 coordonnatrice de la CUOA,
- 3 auxiliaires de recherche,
- 2 membres du personnel administratif

**Recrutement ciblé :** pour un GF diversifié sur le plan racial, ethnique, de l'identité de genre et sexuelle et d'expérience avec les milieux cliniques

**1. Formation** du GF sur la terminologie, les enjeux d'iniquités en contexte de soins et sur l'outil GDEB (3 rencontres / 1h) :

1. GDEB et fonctionnement
2. 2S/LGBTQIA+
3. Racisme systémique et soins de santé

## Méthode

**Action concertée :**

16 rencontres en

**4 phases**

novembre 2021

à mars 2022

- 3. Diagnostic** des pratiques en matière d'EDI à la CUOA (3 rencontres diagnostiques / 2 h [coord]); 3 rencontres précision et validation / 2 h [GF] : 8 – 9. Groupe des fondements  
10 – 11. Groupe interne  
12 – 13. Groupe de liaison et groupe externe

## Outil

Global Diversity, Equity, and Inclusion Benchmarks (GDEIB)<sup>4</sup> :

- Créé par consensus par un groupe de 112 expert.e.s en EDI
- Mis à jour tous les 5 ans
- Outil pouvant être adapté à tout milieu / toute institution
- Traduit en français et utilisé au Québec
- Licence d'utilisation gratuite
- Communauté mondiale d'utilisatrice.s



1. Formation

2. Adaptation

3. Diagnostic

4. Sélection

- 2. Adaptation** de la version française du GDEIB pour un milieu clinique par méthode de tri et consensus (4 rencontres / 2h).
- 4. Groupe des fondements :** vision, stratégie et argumentaire commercial
- 5. Groupe interne :** travail-vie personnelle, flexibilité, avantages sociaux
- 6. Groupe de liaison :** apprentissages et développement
- 7. Groupe externe :** développement de produits, services et soins
- 4. Sélection** des objectifs pour le plan d'action de la CUOA. Ciblage d'un n d'objectifs réalistes, pertinents et complémentaires et identification des manifestations de l'atteinte de ces objectifs (3 rencontres / 2 h)
  14. Groupes fondements et interne
  15. Groupes liaison et externe
  16. Identification du format désiré du plan d'action

## Cibles GDEIB<sup>4</sup> retenues pour plan d'action

<p><b>LES FONDEMENTS</b> Piloter la stratégie</p>	<p><b>1.7</b> La vision et les objectifs en EDI [...] font partie de la stratégie de la clinique;</p> <p><b>1.9</b> Une grande majorité des parties prenantes font preuve des compétences en EDI [...];</p> <p><b>1.11</b> Des objectifs qualitatifs et quantitatifs de la EDI, [...] sont développés;</p> <p><b>1.13</b> Une vision, une mission, une stratégie et un argumentaire de la EDI ont été développés et communiqués à tout le personnel [...]</p>
<p><b>INTERNE</b> Attirer et Retenir des Personnes</p>	<p><b>7.5</b> Le travail à temps partiel, le travail partagé, le télétravail [...] sont disponibles pour tous les postes et niveaux appropriés.</p> <p><b>7.11</b> Des installations et des accommodements [...] sont fournis pour la méditation, les pratiques religieuses [...].</p> <p><b>7.12</b> Le soutien technologique pour la mobilité, les handicaps, la santé mentale et les formules de travail flexible est disponible pour le personnel.</p>
<p><b>LIAISON</b> Aligner et Connecter</p>	<p><b>10.15</b> La CUOA encourage les célébrations culturelles et les activités [...], mêlant interaction sociale et apprentissage en EDI.</p> <p><b>10.16</b> Lorsque possible, les sessions de formation regroupent une diversité d'apprenant.e.s afin [...] d'expérimenter le travail avec des personnes qui représentent différentes dimensions de la diversité.</p>
<p><b>EXTERNE</b> Écoute et Service société</p>	<p><b>13.10</b> Les membres du personnel [...] ayant de l'expertise en EDI sont impliqués dans le développement de services, de produits et de soins.</p>

## Résultats

### Forces

GF diversifié et bonne synergie, richesses des perspectives

Utilisation d'un outil de large portée et adaptable

Fonctionnement flexible; techniques d'animation inclusives

### Limites

Limite de temps → encadrement, réajustement

Membres personnel administratif se sont retiré.e.s

Discussions ciblées sur O/A = limite pour patient.e.s partenaires

## Merci

- Adalie Lê Nguyễn (elle), M.P.O., orthophoniste, membre GAAROA
- Leïla Belzy (elle), audiologiste
- Marcelle Anglade (elle), patiente partenaire
- Paule-Inès Bomo Kadjo (elle), Pharmacienne et Patiente partenaire
- Rumelle Drival Lazard (elle), M.P.O., orthophoniste
- Sandrine Umuozza (elle), M.Sc.S.O(A), orthophoniste, membre GAAROA

## Références

1. Dean, M. A., Victor, E. et Gidly-Grimes, L. (2016). Inhospital healthcare spaces: why diversity training on LGBTQIA issues is not enough. *J Bioeth Inq*, 13(4), 557-570.
2. Harcock, A. et Haskin, G. (2015). Speech-language pathologists' knowledge and attitudes regarding lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer (LGBTQ) populations. *AJSLP*, 24(2), 206-221.
3. Groupe d'action antiraciste en orthophonie et en audiologie (2020). Rapport sur l'impact du racisme systémique dans la profession d'orthophonie et d'audiologie au Québec.
4. Mobfi, O'Marie et Richter (2021). Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World. <https://centerforglobalinclusion.org/>