

CHARTRE SUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE

Au Québec, les droits des personnes s'identifiant à la diversité sexuelle et de genre sont reconnus et protégés par la loi. Elles rencontrent des barrières à exercer et à recevoir des soins ou des services sociaux dans un milieu attentif à leurs réalités et besoins, créant parfois des bris de confiance envers le réseau de la santé et des services sociaux.

Ainsi, le CISSS des Laurentides se dote d'une charte, intitulée Être soi-même, ensemble, afin que tout individu œuvrant à la mission de l'organisation ainsi que les personnes usagères et leurs proches soient des **personnes alliées** à la protection et la promotion des droits des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre. De ce fait, l'organisation vise à cultiver des milieux de soins et services ainsi qu'un environnement de travail équitables et ouverts à la diversité.

7 ENGAGEMENTS ENVERS LA DIVERSITÉ

1 Informer toutes les personnes des politiques et des mécanismes de plainte et d'intervention

pour instaurer un milieu sécuritaire, respectueux et inclusif.

2 Prendre les mesures nécessaires pour contrer toute manifestation discriminatoire

à l'égard de la diversité sexuelle et de genre ;

3 Faire preuve de professionnalisme, de respect et de bienveillance

envers toute personne s'identifiant à la diversité sexuelle et de genre, peu importe si elle reçoit, fournit ou assiste aux services, notamment :

- En favorisant l'utilisation des prénoms et pronoms de préférence dans le contexte des interactions et, suivant une évaluation au cas par cas, dans certains documents d'identification, tout en répondant aux exigences légales et professionnelles du travail et de la prestation des services;
- En respectant la confidentialité et le droit à la vie privée entourant leur identité de genre, leur orientation sexuelle ou amoureuse, et tout autre aspect de leur vie perçu comme sensible;
- En intégrant et renforçant des compétences de savoir-être au quotidien incluant la discrétion, la civilité, l'accueil et l'ouverture;
- En comprenant le caractère unique et les besoins différents et spécifiques de chaque personne, au-delà de la diversité sexuelle et de genre;
- En faisant preuve d'humilité et d'écoute, tout en reconnaissant, et en s'excusant lorsqu'une erreur est constatée.
- En permettant à toute personne de nommer ses préoccupations, ses inconforts et ses besoins en lien avec la personnalisation des soins et services ainsi que la participation active aux décisions.
- En accueillant équitablement les proches des personnes sans privilégier le modèle de la famille traditionnelle et en renforçant le choix de celle-ci de pouvoir définir ses proches et sa personne proche aidante principale.

4 Préconiser la coopération avec les partenaires communautaires et les parties prenantes du milieu de travail

pour définir des procédures et trajectoires claires et inclusives tout en favorisant la confiance envers les services offerts et les pratiques de travail;

5 Créer des espaces de réflexions et déployer des actions concrètes propres aux milieux concernés

pour sensibiliser toutes les personnes à la transmission de connaissances et au respect des personnes s'identifiant à la diversité sexuelle et de genre;

6 Adopter un leadership équitable et bienveillant

envers la diversité sexuelle et de genre au sein de l'établissement;

- En cultivant un climat de sécurité psychologique et de respect;
- En adoptant une posture d'ouverture face au maintien et à l'amélioration des pratiques de gestion équitables et inclusives de la diversité sexuelle et de genre.
- En développant et maintenant les compétences des équipes et des milieux par le biais de formations à faire preuve d'accueil et d'ouverture.

7 Prendre en compte les particularités des populations s'identifiant à la diversité sexuelle et de genre

dans nos décisions organisationnelles, notamment en mettant en place une gouvernance responsable d'assurer le respect des droits de chaque personne.