
ÉQUITÉ ET DIVERSITÉ EN MÉDECINE

Voir aussi le [Document contextuel sur la politique de l'AMC sur l'équité et la diversité en médecine](#)

A. RAISON D'ÊTRE

La présente politique a pour objectif d'orienter les médecins et les établissements en proposant une série de principes directeurs et d'engagements pour promouvoir l'équité et la diversité en médecine (énoncés à la section « Principes directeurs »). Elle se penche sur les questions d'équité et de diversité en médecine dans le but d'améliorer la situation de tous les médecins et apprenants, ainsi que les occasions qui leur sont offertes, le tout dans le cadre de nos efforts pour créer une culture et une pratique de la médecine sûres, inclusives et saines. Elle vise également à reconnaître que la protection contre les préjugés et la discrimination est un droit fondamental pour toute la population canadienne.

Pour atteindre l'équité et la diversité, nous devons nous attaquer aux iniquités, aux préjugés et à la discrimination dans les environnements de formation et de pratique. En adoptant des pratiques fondées sur l'équité et la diversité, nous pouvons nous attaquer systématiquement aux causes fondamentales et réduire les obstacles structurels auxquels sont exposés les personnes ne pouvant accéder à la profession médicale ou ne se voyant pas offrir une chance égale une fois médecins en raison de leur origine ethnique, de leur genre, de leurs capacités ou d'autres caractéristiques associées à un groupe. Pour ce faire, nous devons tous collaborer pour entraîner une transformation profonde des structures et des dynamiques de pouvoir qui font perdurer les iniquités systémiques et structurelles, ainsi que la discrimination et le racisme systémiques. .

Les principes d'équité et de diversité, et le devoir de participer aux efforts de lutte contre le racisme, émergent de l'engagement fondamental de la profession médicale envers le respect des personnes. Ainsi, on considère que toute personne a une valeur intrinsèque égale et le droit d'être valorisée, respectée et traitée avec dignité. Lorsque nous favorisons l'équité et la diversité, nous élargissons le dialogue pour inclure les voix et les connaissances des personnes traditionnellement sous-représentées ou marginalisées. Il s'agit d'un processus de désaliénation, grâce auquel une personne peut participer activement aux enjeux qui lui tiennent à cœur. La désaliénation s'accompagne d'un changement significatif de l'expérience vécue favorisant le sentiment d'appartenance à la profession, et s'appuie sur le soutien de la communauté.

Dans les cadres d'équité et de diversité, le concept d'inclusion fait souvent référence à des stratégies visant à accroître la capacité d'une personne à contribuer pleinement et efficacement aux structures et aux processus organisationnels. Les stratégies d'inclusion sont des pratiques ou des programmes organisationnels bien définis qui visent à encourager la participation de personnes aux expériences diverses dans le but de valoriser leurs perspectives et de les intégrer aux processus décisionnels. La mise en place de processus solides d'inclusion est un bon moyen d'atteindre l'équité et la diversité. Ainsi, dans la présente politique, l'inclusion se positionne au carrefour des principes directeurs que sont l'équité et la diversité.

Les initiatives d'équité et de diversité peuvent être calibrées avec soin pour compléter ou renforcer les approches fondées sur le mérite. Grâce à un soutien bonifié et à des méthodes d'évaluation appropriées accroissant l'équité des chances (par exemple, l'équité dans la formation, les processus d'embauche et l'accès aux ressources), tous les médecins et apprenants ont la possibilité de cultiver et de démontrer leurs propres compétences et forces, et de réaliser leur plein potentiel.

La promotion de l'équité et de la diversité favorise une culture professionnelle et pédagogique juste, qui encourage la diversité des perspectives, reflète les communautés servies par les médecins et encourage l'excellence professionnelle et la responsabilité sociale comme moyens de mieux servir les patients. Plus la communauté médicale gagnera en diversité, plus les populations mal desservies auront accès aux services médicaux, et la gestion de cas cliniques sera bonifiée par la contribution de différents points de vue. En effet, il a été démontré qu'une profession équitable et diversifiée apporte aux médecins davantage de satisfaction liée à leur carrière, une amélioration de leur santé et de leur bien-être et une plus grande solidarité dans la profession, et aux patients, des soins améliorés et un système de santé plus réactif et flexible. D'autres données indiquent que le plein potentiel du capital humain est un facteur essentiel à l'innovation et au développement dans le système de santé.

Cette politique est conforme au [Code d'éthique et de professionnalisme de l'AMC](#) et à la [Charte des valeurs communes de l'AMC](#), et s'efforce de respecter l'esprit des recommandations relatives à la santé énoncées dans le rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. Elle s'appuie sur des données probantes présentées dans le document contextuel connexe [hyperlien], qui contient un glossaire.

B. PRINCIPES DIRECTEURS

L'établissement d'un ensemble de principes et d'engagements clairs visant à améliorer l'équité et la diversité démontre que nous sommes conscients de notre responsabilité : nous devons d'un côté reconnaître et modifier les comportements, les pratiques et les conditions qui nuisent à l'équité et à la diversité, et de l'autre, faire la promotion des comportements, des pratiques et des conditions qui leur sont favorables.

Atteindre l'équité en médecine

L'équité s'entend de la façon dont on traite les personnes en reconnaissant leurs différences et en faisant preuve d'inclusion pour veiller à ce que chaque individu reçoive ce dont il a besoin pour s'épanouir, besoins qui peuvent varier d'une personne à l'autre. Elle fait également référence à une situation où tous les membres de la société ont des chances égales d'être actifs socialement, d'exercer une influence politique et de contribuer à l'économie, en l'absence de différences évitables ou pouvant être aplanies entre divers groupes de personnes (définis selon des aspects sociaux, économiques, démographiques ou géographiques). L'équité dans la profession médicale est atteinte lorsque chaque personne a l'occasion de se réaliser à son plein potentiel, et de bâtir et de mener une carrière sans être freinée par la discrimination ou par tout autre préjugé ou obstacle fondé sur les caractéristiques personnelles. Pour ce faire, les médecins doivent : 1) reconnaître l'existence d'iniquités qui avantagent certaines personnes dans les environnements de formation et de pratique; et 2) s'engager à réduire ces iniquités en mettant en place des mesures qui rendent le recrutement, le maintien en poste et les occasions d'avancement plus accessibles, intéressants et atteignables. Ces objectifs seront atteints par la mise en place de stratégies fondées sur les données probantes et le soutien de la recherche appliquée sur les processus menant à des iniquités dans les environnements de formation et de pratique.

Favoriser la diversité en médecine

Par diversité, nous entendons ici les caractéristiques, observables ou non, constituées – et parfois choisies – par les individus, les groupes et les sociétés pour s'identifier (p. ex., âge, culture, religion, origine autochtone, ethnicité, langue, genre, sexualité, santé, habiletés, statut socioéconomique et familial, géographie). Les obstacles à la diversité en médecine sont vastes et systémiques. Certains préjugés ou obstacles peuvent limiter la participation de personnes et de groupes possédant des caractéristiques particulières. Toutefois, même lorsque leur participation n'est pas limitée, il arrive souvent que ces personnes et ces groupes ne soient pas en mesure d'utiliser toute l'étendue de leurs compétences. Comme c'était le cas pour l'amélioration de l'équité, une profession médicale plus diversifiée comporte plusieurs avantages, dont une amélioration des résultats de santé, une plus grande flexibilité du système et une amélioration de la santé et du bien-être des médecins. Pour favoriser ces changements, la profession médicale doit se diversifier en aspirant à créer, à encourager et à maintenir une cohorte de médecins et d'apprenants qui reflète la diversité des communautés qu'elle sert et qui est réceptive aux besoins (physiques, émotionnels, culturels et socioéconomiques) changeants des populations de patients.

Promouvoir une culture professionnelle et pédagogique juste

Les médecins ont à cœur la formation et comprennent qu'elle reflète la culture professionnelle médicale et qu'elle est orientée par elle. Une culture professionnelle et pédagogique juste se caractérise par un respect, une vision, des connaissances, des occasions et une expérience de formation partagés. Pour créer et soutenir une telle culture, il est essentiel d'avoir un environnement sécuritaire sur les plans physique et psychologique, c'est-à-dire un environnement exempt de préjugés, de discrimination et de harcèlement. La profession doit donc s'efforcer d'intégrer la sécurité culturelle en

favorisant et en adoptant des pratiques axées sur la compétence et l'humilité culturelles. De plus, les médecins de tous les milieux de formation, de pratique et de santé doivent, par l'entremise de mentorat officiel ou informel et de soutien par les pairs, promouvoir et favoriser des environnements où les perspectives diverses sont encouragées, écoutées et appréciées. De cette façon, les personnes issues de la diversité seront représentées dans la culture professionnelle tout en participant activement aux processus décisionnels dans toutes les sphères de la profession.

Favoriser la solidarité au sein de la profession

Être solidaire, c'est vivre aux côtés des autres en reconnaissant nos ressemblances, nos faiblesses et nos buts communs, ainsi que notre interdépendance. La solidarité se bâtit par des actions et des objectifs partagés. De plus, faire preuve de solidarité dans la profession requiert un engagement personnel à reconnaître les autres comme égaux, à cultiver un dialogue et des liens respectueux, ouverts et transparents, et à donner l'exemple. La solidarité donne à chacun d'entre nous la capacité d'appuyer nos collègues pour qu'ils assument leurs responsabilités et respectent leurs obligations individuelles et collectives à l'égard de leurs patients et de leurs collègues. Se responsabiliser face à ces objectifs ainsi qu'entre nous signifie que nous nous mobilisons pour veiller à ce que les principes qui guident la profession médicale soient respectés, que nous réagissons de façon juste et ferme lorsqu'ils ne le sont pas, et que nous recherchons continuellement des moyens d'améliorer notre profession grâce aux connaissances et à l'expérience acquises dans le cadre de notre pratique.

Promouvoir l'excellence professionnelle et la responsabilité sociale

La recherche et les actions engagées et éclairées en matière d'équité et de diversité sont essentielles à la promotion de l'excellence professionnelle et de la responsabilité sociale comme moyens de mieux servir les patients. L'excellence professionnelle est un engagement fondamental de la profession à contribuer à l'innovation en médecine et dans la société, et à leur évolution, par la pratique clinique, la recherche, l'enseignement, le mentorat, le leadership, l'amélioration de la qualité, l'administration et la représentation au nom de la profession ou du public. Quant à la responsabilité sociale, elle vient renforcer l'engagement à l'excellence professionnelle en incitant les médecins à se concentrer sur leur capacité à répondre aux besoins de santé changeants des patients et des communautés qu'ils ont le mandat de servir. Pour prodiguer des soins de manière socialement responsable et pour atteindre l'excellence professionnelle, les médecins doivent faire preuve de leadership tant dans leurs efforts de représentation, pour faire valoir les bienfaits de l'obtention de résultats équitables pour la santé par l'amélioration de l'équité et de la diversité, que dans leurs actions, qui doivent être adaptées pour répondre aux besoins de santé des patients, des communautés et des populations par des soins de haute qualité fondés sur les données probantes.

C. RECOMMANDATIONS

Pour favoriser une profession médicale équitable et diversifiée, il faudra apporter des changements organisationnels et institutionnels à plusieurs aspects des activités et de la culture (leadership, formation, cueillette et analyse de données), et assurer une

amélioration continue par des occasions de rétroaction et d'évaluation des politiques et des programmes. Dans cette optique, l'AMC souhaite offrir une orientation sur les grands domaines qui exigent davantage d'actions concrètes et de mesures de développement en matière de recrutement, de formation et de pratique. Voici les recommandations de l'AMC.

À l'ensemble des organisations médicales, des établissements de santé et des chefs de file en médecine

- A. Assumer un rôle de leadership dans l'amélioration de l'équité et de la diversité en créant conjointement des politiques et des processus d'une manière responsable et transparente.
1. Cibler et réduire les iniquités structurelles, les obstacles et les préjugés dans les environnements de formation et de pratique afin d'offrir des chances égales à tous les médecins et apprenants en médecine, et proposer les plateformes, les ressources et la formation requises pour entraîner des changements en collaboration.
 2. Mettre en pratique et promouvoir la sécurité culturelle, la compétence culturelle et l'humilité culturelle en étant à l'écoute et en apprenant des communautés les plus touchées par les iniquités et la discrimination systémiques et structurelles.
 3. Offrir de la formation sur les préjugés implicites, les alliances, la sécurité culturelle, la compétence culturelle, l'humilité culturelle, la compétence structurelle et la valeur de la diversité pour l'amélioration des résultats de santé.
 4. Veiller à ce qu'un processus soit en place pour revoir les politiques, les procédures et les pratiques s'appliquant à l'effectif et à la formation en évaluant leurs effets sur l'équité et la diversité. Viser entre autres le recrutement, les promotions, la rémunération, les congés, les congés parentaux, les ressources et le soutien, ainsi que les conditions de travail et d'apprentissage et les mesures d'adaptation.
 5. Veiller à ce que les personnes victimes de discrimination, de racisme, de harcèlement et d'abus au sein des environnements de formation et de pratique aient accès à des canaux sécuritaires, appropriés et efficaces leur permettant d'effectuer un signalement indépendamment de leurs supérieurs hiérarchiques. Ces personnes devraient avoir accès à du counseling sans craindre de répercussions négatives.
 6. Travailler à créer des chaires, des comités et des bureaux sur l'équité et la diversité qui auront pour mandat d'évaluer et de pallier les problèmes d'équité et de diversité, et leur offrir un financement approprié.

7. Promouvoir et favoriser des occasions, officielles ou non, de mentorat et de parrainage pour les groupes traditionnellement sous-représentés.
- B. Encourager la collecte et l'utilisation de données liées à l'équité et à la diversité par la recherche et les occasions de financement. Plus précisément, revoir les pratiques relatives aux données pour veiller à ce que :
1. les groupes traditionnellement sous-représentés participent concrètement à l'élaboration conjointe de pratiques relatives aux données;
 2. les données relatives à la représentation des groupes sous-représentés soient recueillies et analysées de façon systématique et appropriée;
 3. l'information obtenue soit utilisée pour réviser et orienter les politiques et les pratiques internes dans le but de réduire ou d'éliminer les sources d'iniquité à l'échelle systémique;
 4. les conclusions en lien avec ces données soient rendues accessibles.
- C. Favoriser l'équité et la diversité dans les pratiques de recrutement, d'embauche, de sélection, de nomination et d'avancement.
1. Demander de la formation et y participer pour mieux comprendre les approches et les stratégies visant à promouvoir l'équité et la diversité. Suivre notamment des formations sur les préjugés implicites et les alliances mettant l'accent sur les rôles et les responsabilités de tous les membres de la communauté, et surtout sur la connaissance de soi, l'humilité culturelle et la sensibilisation à l'intersectionnalité.
 2. Analyser les environnements et les cadres organisationnels pour cibler et modifier les procédures d'embauche, surtout celles pour les postes de leadership et de direction, qui perpétuent les iniquités institutionnelles et les structures de pouvoir avantageant ou désavantageant certaines personnes.
 3. Adopter des critères explicites favorisant l'inclusivité dans le recrutement de leaders et mettant de l'avant les candidats qualifiés issus de groupes traditionnellement sous-représentés dans les processus de sélection.

D. Recommandations supplémentaires pour les établissements de formation médicale

1. Créer des programmes qui intègrent les concepts de sécurité culturelle, de compétence culturelle et d'humilité culturelle.
2. Encourager tous les formateurs à maîtriser l'application des concepts de communication sans discrimination et sans préjugés, d'intersectionnalité et de sécurité culturelle.

3. Offrir dès le premier cycle des programmes de formation, de sensibilisation et d'éducation sur les préjugés (fondés par exemple sur l'origine ethnique, le genre ou le handicap), l'intersectionnalité et la valeur de la diversité pour l'amélioration des résultats de santé.
4. Proposer des programmes de mentorat visant à soutenir les candidats issus de la diversité durant leur formation et jusqu'à l'obtention de leur diplôme.
5. Veiller à ce que les stratégies de recrutement et les cadres d'admission des facultés de médecine soient plus englobants et reconnaissent les obstacles auxquels font face certaines populations, dans le but de diversifier le bassin de candidats qui soumettent leur candidature et de les évaluer équitablement.
6. Mettre sur pied des communautés d'apprentissage (comme les programmes de premier cycle utilisant l'approche de type pipeline décrits dans le document contextuel) pour montrer que faire carrière en médecine est une option réaliste pour les personnes issues de communautés traditionnellement sous-représentées.

Politique approuvée par le Conseil d'administration de l'AMC en décembre 2019.

Mise à jour approuvée par le Conseil d'administration de l'AMC en décembre 2020.