

POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

JUIN 2023



COLLÈGE
DES MÉDECINS
DU QUÉBEC

Historique des versions

Date	Nature	Instance	Référence
2023-03-31	Recommandation	Comité consultatif RSDD	
2023-05-15	Recommandation	CG	
2023-06-16	Adoption	CA	CDA-23-61

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	4
1. OBJET ET PORTÉE	4
2. PRINCIPES DIRECTEURS ET ENGAGEMENTS	4
3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	5
Attentes et responsabilités générales	5
Conseil d'administration	5
Direction générale	5
Directrices et directeurs	6
Direction des ressources humaines.....	6
Membres du personnel.....	6
4. CADRE JURIDIQUE	6
5. COMPORTEMENTS ATTENDUS	6
6. CONTRÔLE ET RESPECT DE LA POLITIQUE	7
Signalement individuel.....	7
Interventions	7
7. POLITIQUES CONNEXES	7
8. COMMUNICATION DE LA POLITIQUE	8
9. REDDITION DE COMPTES	8
10. DISPOSITIONS FINALES ET COMPLÉMENTAIRES	8
ANNEXE 1	9
ANNEXE 2	11

Préambule

Guidé par ses valeurs de respect, d'engagement, de collaboration, d'intégrité, et de rigueur, et en appui à sa Politique sur la responsabilité sociale et de développement durable, le Collège des médecins du Québec (le Collège) souhaite s'engager dans une démarche inclusive, afin de créer un environnement sain et sécuritaire pour l'ensemble du personnel, des dirigeantes et des dirigeants, des membres du Conseil d'administration, des comités et groupes de travail, des membres et futurs membres au tableau de l'ordre, ainsi que des citoyennes et citoyens qu'il dessert (ci-après « collectivité »).

Conscient de l'importance des efforts qui doivent être déployés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, le Collège entend mobiliser l'ensemble du personnel et des dirigeantes et dirigeants, les membres du Conseil d'administration, des comités et groupes de travail (ci-après « communauté ») autour d'une démarche créatrice de valeurs qui permettra de structurer, d'appuyer et de multiplier les initiatives. Pour y parvenir, les membres de la communauté du Collège seront interpellés dans la mise en œuvre de quatre principes directeurs afin de promouvoir le bien-être et l'épanouissement individuel et collectif.

1. Objet et portée

La présente Politique s'applique aux membres de la communauté du Collège, ainsi qu'aux membres de sa collectivité dans le cadre de leurs relations avec le Collège.

Elle vise à inscrire dans toutes les sphères d'activités et de services du Collège les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

2. Principes directeurs et engagements

1. Le Collège reconnaît l'importance d'assurer un environnement sain et sécuritaire pour l'ensemble de sa collectivité. Il s'engage donc à bâtir et maintenir un environnement inclusif, respectueux et exempt de préjugés et de toute forme de discrimination.

2. Le Collège reconnaît l'importance que sa communauté soit représentative de la diversité de la société, ainsi que de la richesse qu'elle apporte. Tout en priorisant les compétences et qualifications recherchées, il s'engage à :

- Être proactif dans l'attraction et la rétention de talents diversifiés en donnant à toutes et à tous des chances équitables d'intégrer et d'évoluer au sein de l'organisation, sans distinction quant à leur âge, leur condition sociale, leurs capacités physiques ou mentales, leur identité ou expression de genre, leur langue, leur orientation sexuelle, leur couleur, leur origine ethnique, leur religion, leur sexe, leur apparence physique ou tout autre motif décrit par la Charte des droits et libertés du Québec;
- Assurer la mise en place et le maintien de processus visant à promouvoir une diversité représentative de la population au sein des membres de sa communauté;
- Mettre en place des mesures permettant de favoriser une diversité représentative de la population au sein des comités et groupes de travail du Collège.

3. Le Collège reconnaît que l'intégration de bonnes pratiques en matière d'équité et d'inclusion permet à tous les membres de sa collectivité de bénéficier de la valeur de la diversité, et de promouvoir un environnement sain et sécuritaire. En conséquence, il s'engage à :

- Ancrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion et de justice sociale à travers ses politiques, directives et processus;
- Intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans toutes les sphères d'activité du Collège, tant dans ses pratiques visant les membres de sa communauté, que celles visant les membres et futurs membres de la profession ainsi que les diverses parties prenantes;
- Offrir des activités de formation et de sensibilisation par des stratégies variées de communication ou par tout autre moyen;
- Être à l'écoute et tenir compte des suggestions et des préoccupations des membres de sa communauté et de sa collectivité en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- Promouvoir un climat de respect, de collégialité et de collaboration.

4. Le Collège reconnaît l'importance de se mobiliser et de prendre des mesures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Il s'engage donc à :

- Élaborer et assurer le déploiement d'un plan d'action en équité, diversité et inclusion;
- Faire connaître la présente Politique, diffuser tout plan d'action qui en découle et donner de la visibilité à ses engagements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

3. Rôles et responsabilités

Attentes et responsabilités générales

Il incombe à tous les membres de la communauté du Collège de prendre connaissance de la présente Politique et de se conformer aux exigences et obligations qui y sont contenues.

Dans toutes les sphères d'activités du Collège, les membres de la communauté du Collège doivent s'assurer de respecter et promouvoir les comportements attendus décrits à la section 5.

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration adopte la présente Politique et en assure la surveillance générale.

Direction générale

La Direction générale approuve les stratégies et tout plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et est responsable de la mise en œuvre de la présente Politique, et ce, de concert avec l'ensemble des directions.

Directrices et directeurs

Les directrices et les directeurs doivent incarner et faire la promotion des valeurs associées à l'équité, la diversité et l'inclusion, en appliquant les principes d'humilité et de sécurisation culturelle.

Elles et ils sont responsables de l'application de la présente Politique dans leur direction respective et doivent encourager les comportements attendus énoncés à la section 5. Lorsqu'une contravention à ces comportements est portée à leur connaissance, elles et ils sont tenus d'agir rapidement pour la faire cesser et, au besoin, se référer à la Direction des ressources humaines.

Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Membres du personnel

Les membres du personnel doivent se sentir concernés par les enjeux de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Chaque membre a la responsabilité de contribuer au maintien d'un milieu sain et respectueux, qui valorise la diversité, l'équité et l'inclusion, conformément aux principes directeurs de la présente Politique.

Chaque membre doit être vigilant et signaler de bonne foi à sa directrice ou à son directeur, à la Direction générale ou à la Direction des ressources humaines toute situation contraire aux comportements attendus décrits à la section 5.

4. Cadre juridique

Cette Politique s'inscrit en complémentarité des dispositions législatives encadrant les droits et libertés de la personne, notamment de la Charte des droits et libertés de la personne, ainsi que des dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail encadrant le harcèlement psychologique. Elle n'a pas pour effet de limiter la portée des dispositions des règlements, des politiques et des droits de gérance du Collège.

5. Comportements attendus

Dans toutes ses sphères d'activités, le Collège ne tolère aucune forme de discrimination basée sur les motifs tels que l'âge, la condition sociale, les capacités physiques ou mentales, l'identité ou l'expression de genre, la langue, l'orientation sexuelle, la couleur, l'origine ethnique, la religion, le sexe, l'apparence physique ou tout autre motif décrit par la Charte des droits et libertés du Québec.

Pour assurer la mise en application des principes directeurs et des engagements prévus à la présente Politique, le Collège requiert que chacun des membres de sa communauté adopte les comportements suivants :

- Respecter chacun des membres de la collectivité du Collège, dans toute leur diversité;
- Faire preuve d'ouverture d'esprit et d'humilité, être à l'écoute des besoins des autres et savoir s'adapter aux réalités de chacun;
- Proposer, instaurer ou faciliter l'implantation de mesures d'adaptation ou d'accommodements aux personnes qui en font la demande;
- Remettre en question le statu quo de façon constructive et positive, questionner les processus et les pratiques en place qui ne seraient pas favorables à l'équité, la diversité et l'inclusion.

6. Contrôle et respect de la Politique

Demande d'amélioration

Les membres de la collectivité du Collège peuvent en tout temps soumettre des suggestions d'amélioration organisationnelle susceptibles de favoriser le bien-être collectif et l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la collectivité du Collège. Celles-ci peuvent être adressées à info@cmq.org.

Signalement individuel

Tout membre de la communauté témoin ou affecté par un geste, une parole ou une situation contraire aux comportements attendus décrits à la section 5 peut signaler la situation.

Le personnel du Collège doit signaler une situation qui ne respecte pas les principes de la Politique à sa directrice ou à son directeur, à la Direction générale ou à la Direction des ressources humaines. Les membres du Conseil d'administration ou des comités du Collège signalent une telle situation à la présidence du Collège ou de leur comité.

Interventions

Tout membre de la communauté qui commet un manquement important à la présente Politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, qui tiendront compte de la gravité et des conséquences du manquement.

Tout membre de la communauté qui formule des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre de l'analyse de la situation ayant donné lieu à un signalement et de l'imposition de mesures disciplinaires, le Collège s'assure de préserver la confidentialité de l'identité de la personne qui a fait le signalement.

7. Politiques connexes

- Code d'éthique et de conduite des employés du Collège des médecins du Québec
- Code d'éthique et de déontologie des administrateurs et membres de comité du Collège des médecins du Québec
- Politique de promotion et de maintien d'un milieu de travail respectueux et harmonieux
- Politique sur la responsabilité sociale et le développement durable

8. Communication de la Politique

La Politique est diffusée sur le site Web du Collège ainsi que dans l'intranet du Collège.

9. Reddition de comptes

La direction générale procède à une reddition de comptes des mesures mises en place en matière d'équité, de diversité et d'inclusion annuellement au Conseil d'administration.

10. Dispositions finales et complémentaires

La Politique et chacune de ses mises à jour entrent en vigueur dès leur adoption par le Conseil d'administration. La révision de la Politique est effectuée tous les trois ans ou dans un délai plus court au besoin.

Annexe 1

Définitions

Biais inconscients

Les biais inconscients sont des présomptions, des tendances et des généralisations de nature implicite, favorables ou défavorables, qui peuvent conduire à des décisions qui manquent d'impartialité ou à des comportements inadaptés à l'égard de certains groupes de personnes. Les biais inconscients peuvent se manifester, par exemple, sous la forme de préjugés fondés sur l'apparence physique, l'âge, l'origine ethnique, le genre, les capacités physiques ou mentales et la religion. Il est toutefois possible de prendre conscience de ses propres biais par la réflexion active et l'adoption de comportements ouverts, afin de réduire les erreurs de perception, de raisonnement et de jugement.

Diversité

La diversité réfère à la présence au sein de la communauté du Collège, des personnes provenant des différents groupes, représentatifs de notre collectivité. Les caractéristiques par lesquelles s'exprime la diversité peuvent provenir de nombreuses sources, notamment : l'origine géographique, la culture, la religion et les croyances, l'identité ou l'expression de genre et l'orientation sexuelle, la condition sociale, l'éducation et la situation familiale, la langue, l'âge ainsi que l'état ou les capacités physiques ou mentales.

Équité

L'équité est un principe qui réfère au juste traitement et à la possibilité pour toute personne d'accéder aux mêmes opportunités et conditions, par l'élimination des obstacles systémiques et la réduction des biais inconscients.

Inclusion

L'inclusion réfère aux pratiques permettant de créer un environnement sain qui accepte, respecte, soutient et fait valoir la différence afin de stimuler le sentiment d'appartenance et permettre à toutes et tous d'exprimer leur authenticité.

Justice sociale

Approche qui défend que chaque personne, peu importe la communauté à laquelle elle appartient, a le même droit à la santé, le bien-être, les opportunités et les privilèges qu'un autre.

Sécurisation culturelle

Introduite en Nouvelle-Zélande par Ramsden dans les années 1990, la sécurisation culturelle s'attaque au paradigme de 'l'altérité' du patient qui a implicitement un parti pris en faveur du soignant. La sécurisation culturelle déplace plutôt l'attention vers la réflexivité du pourvoyeur de soins. On ne cherche donc plus à comprendre "l'autre culture", mais bien à mettre l'emphase sur la dynamique et la "distribution inégale de pouvoir" qui existe entre le soignant et le patient, de même que sur la reconnaissance de leur impact sur les soins de santé. En d'autres mots, plutôt que de se concentrer sur les traits de culture qui peuvent interagir avec les soins, la sécurisation culturelle s'intéresse aux différentes

facettes de la société qui peuvent influencer le bien-être et le mal-être. La sécurisation culturelle s'occupe donc de mettre en avant-plan les différences dues aux incidents historiques, à la décolonisation et aux relations de pouvoir et exige l'adoption d'une pratique réflexive. De façon plus importante encore, elle laisse au patient, et non au médecin, de déterminer si la rencontre clinique est sécurisante.

La sécurisation culturelle vise à rétablir les inégalités de pouvoir et à donner aux opprimé(e)s le pouvoir de déterminer si oui ou non une rencontre/interaction est sécurisante. Il s'agit d'une prise de conscience des structures qui mènent certains groupes de personnes vers des inégalités principalement dues à des relations de pouvoir inégal, à une distribution injuste des déterminants sociaux, à une marginalisation, à des biais, à un privilège sous-examiné et à un racisme et d'autres oppressions institutionnels et systémiques.

Annexe 2

Déclaration relative au respect de la Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Je, soussigné(e), _____, employé(e) du Collège des médecins du Québec, déclare avoir pris connaissance des normes de conduite et d'éthique qui me sont applicables, en comprendre le sens et la portée et m'engage à les respecter et à en promouvoir le respect.

Dans cet esprit, je m'engage notamment à :

Divulguer sans délai et par écrit à la directrice des ressources humaines du Collège des médecins du Québec dès que je me trouve dans une situation qui pourrait justifier l'évaluation de ma conduite suivant les normes d'éthique et de déontologie qui me sont applicables.

Je reconnais que la violation de cet engagement de ma part peut entraîner des sanctions.

Montréal, le _____

Signature

Déclaré sous serment devant moi à Montréal le jour, mois et an susdits

Commissaire à l'assermentation

Numéro de commissaire