

Résultats du sondage : Équité, diversité et inclusion

La population évolue et se diversifie sans cesse. Les initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) sont donc plus importantes que jamais. De nombreux domaines de notre société accusent un sérieux retard en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, créant des injustices passées et présentes qu'il est urgent de réparer. L'année dernière, la Société canadienne de rhumatologie (SCR) a mis sur pied un groupe de travail sur l'EDI ayant pour objectifs de s'assurer que la SCR est une association inclusive, diversifiée et représentative de la population canadienne, et de traiter et atténuer les problèmes relatifs à l'équité en matière de santé.

Pour le sondage *Articulons nos pensées* dont il est question dans ce numéro, la SCR a demandé à ses membres leur point de vue sur l'EDI au sein de l'association et dans le contexte plus général de la rhumatologie au Canada. Au total, 75 réponses (sur un total possible de 578) ont été reçues, ce qui correspond à un taux de réponse d'environ 13 %.

Dans la première partie du sondage, les membres de la SCR ont été invités à évaluer l'association sur divers aspects liés à l'équité, la diversité et l'inclusion. À l'énoncé suivant : « Les personnes de tous horizons et d'identités diverses jouissent au sein de la SCR des possibilités équitables de faire progresser leurs compétences et leur participation », seulement 43 % ont indiqué être d'accord (voir le graphique 1 pour connaître la ventilation des réponses). Pour consulter des exemples de questions sur la diversité et l'inclusion, voir les graphiques 2 et 3.

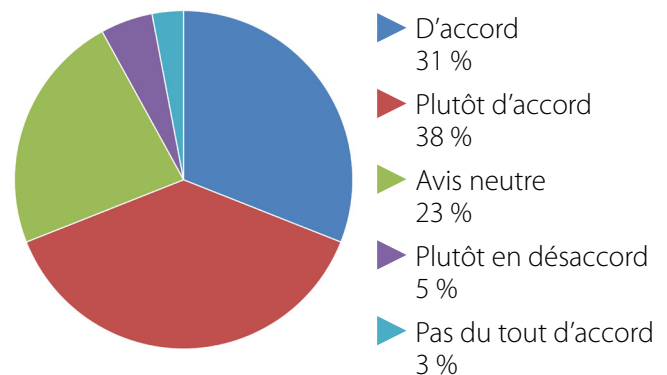
À la question « Que signifie pour vous l'équité, la diversité et/ou l'inclusion dans le contexte de la SCR? », un membre a répondu : « Je crois qu'il faudrait mettre l'accent sur la composition des membres de la SCR. Qui sont-ils? Reflètent-ils la composition de la société canadienne? Qu'en est-il du personnel, du conseil d'administration et de la présidence des comités opérationnels

de la SCR? Organisons-nous nos réunions et nos événements de manière à promouvoir la participation du plus grand nombre? Le comité des ressources humaines prend-il des mesures de recrutement particulières pour tenir compte de l'EDI? Utilisons-nous un langage inclusif dans les communications de la SCR? »

D'autres personnes ont indiqué en commentaires : « Promouvoir activement des pratiques inclusives telles que la formation à la sensibilisation aux Autochtones », « éviter que seuls des médecins/scientifiques de l'Ontario et du Québec siègent à tous les comités » et « ne pas se contenter de désigner des personnes issues de milieux traditionnellement marginalisés (c'est-à-dire, identité ethnique, genre, langue, handicaps physiques) à certaines activités, comme la participation à des comités ou à des conférences, mais plutôt, chercher à les faire participer activement au fonctionnement de la SCR. Les personnes marginalisées ont parfois du

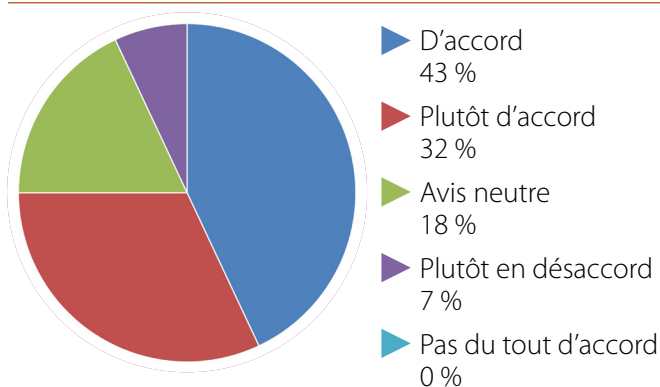
GRAPHIQUE 2 :

Résultats du sondage : « La SCR investit du temps et de l'énergie dans la constitution d'équipes diversifiées. »



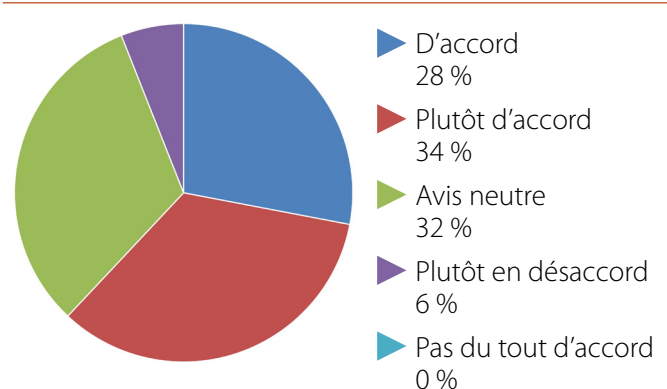
GRAPHIQUE 1 :

Résultats du sondage : « Les personnes de tous horizons et d'identités diverses jouissent au sein de la SCR des possibilités équitables de faire progresser leurs compétences et leur participation. »



GRAPHIQUE 3 :

Résultats du sondage : « J'ai le sentiment que mon origine et mon identité propres (c'est-à-dire, mes différences) sont valorisées à la SCR. »



mal à franchir le pas, aller au-devant d'elles est également essentiel. »

Selon vous, quelles mesures la SCR devrait-elle prendre pour mieux assurer l'équité, la diversité et l'inclusion à l'endroit de tous les membres et de tous les membres du personnel?

En ce qui concerne les mesures que devrait prendre la SCR, la transparence a été mentionnée dans de nombreux commentaires. Quelques commentaires indiquent que la SCR est déjà très diversifiée.

Les commentaires suivants figurent parmi les mesures spécifiquement recommandées :

- Accroître la transparence et mieux informer les membres sur le processus de sélection des dirigeants.
- Inclure de manière proactive des origines variées dans les postes de direction et les comités (genres, cultures, etc.).
- Témoigner de la reconnaissance aux personnes qui s'efforcent d'apporter des changements.
- Continuer à faire progresser la diversité dans les offres de formation.
- Proposer des séminaires à tous les membres, sur une base régionale.
- Renforcer les relations avec les communautés des Premières Nations.
- Offrir des bourses d'études ou proposer directement des bourses de stagiaire de recherche d'été à des étudiants de groupes marginalisés, p. ex., les jeunes personnes autochtones, noires et de couleur (lycéens et étudiants), les jeunes LGBTQ2 et les personnes ayant un handicap physique ou une déficience auditive, en plus des groupes traditionnels.
- Essayer d'attirer et de former un bassin plus diversifié de nouveaux rhumatologues qui reflète leur représentation dans la société.
- Veiller à ce que des modules ou des ateliers de formation soient animés par des membres de groupes marginalisés afin de sensibiliser les participants et de leur fournir des stratégies d'inclusion pour leur clinique ou leur cabinet.
- Améliorer la sensibilisation et identifier les barrières potentielles et les lacunes de mise en œuvre.
- Veiller à ce que le langage soit inclusif pour toutes et tous.
- Reconnaître l'importance de l'EDI dans l'énoncé de mission de la SCR et intégrer les principes d'EDI dans ses valeurs.



La SCR reçoit avec intérêt vos commentaires et suggestions sur l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la SCR. Pour toute autre idée ou recommandation, vous pouvez communiquer avec Kevin Bajjnauth à l'adresse kbajjnauth@rheum.ca.