

Renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la Société canadienne de cardiologie

Nos principes directeurs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) expriment nos valeurs fondamentales et informent et guident notre gouvernance et nos opérations. Notre mission ne peut être réussie que si nous fournissons une diversité d'antécédents, d'expériences, d'idées et de perspectives en tant que membres et dirigeants. La SCC :

1

Favorise l'inclusion au sein des membres et des dirigeants;

2

Défend les valeurs d'EDI;

3

Représente des membres et des dirigeants qui reflètent la diversité de notre profession et des patients que nous servons.

Notre travail en matière d'EDI



Pour défendre et faire progresser ce pilier essentiel de nos principes directeurs, nous avons formé un Comité pour l'EDI. Le comité est responsable des priorités stratégiques et des plans d'action qui garantiront que nos programmes prennent en compte et reflètent la diversité de nos membres et des patients que nous servons.



Notre sondage

En 2021, nous avons interrogé tous les membres de la SCC et les membres affiliés (N = 2 646) pour :

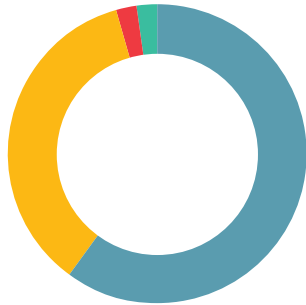
1. Établir une compréhension initiale des identités et des expériences des membres de la SCC en ce qui concerne l'EDI;

2. Comprendre les facilitateurs et les obstacles aux pratiques d'EDI, et déterminer les possibilités d'amélioration.

Nos principales conclusions

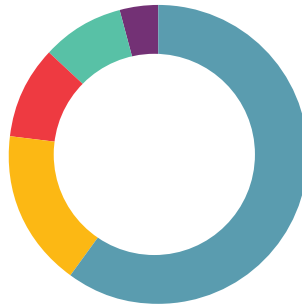
560 membres de la SCC (18 %) ont répondu au sondage sur l'EDI.

Proportion de réponses par genre



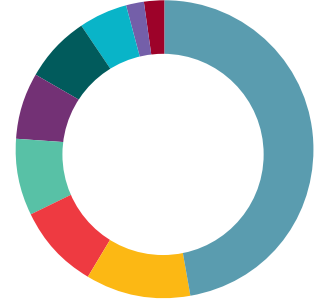
Hommes Femmes
Non binaire* Refus de répondre

Proportion de réponses par catégorie de membres



Membre titulaire Membre en formation
Autre type valide Étudiant de la SCC
Membre à vie

Proportion de réponses par identité ethnoraciale



Blanc Asie du Sud Asie de l'Est
Moyen-Orient Noir Multiracial
Refus de répondre Autochtone Asie du Sud-Est

*comprend «non conforme au genre», «fluidité de genre», «bispiritualité» et «préfère s'autodécrire»

Par rapport aux membres de la SCC, les répondants au sondage étaient :



Plus susceptibles d'être des femmes



Plus susceptibles d'être âgé de moins de 50 ans



Représentatifs en termes de préférence linguistique

Remarque : La SCC n'a pas recueilli de données sur l'identité ethnoraciale.

Les répondants plus jeunes étaient plus susceptibles d'être des femmes ou des personnes de couleur que les répondants plus âgés.



>70 %

des répondants ont convenu que la mise en œuvre d'initiatives en matière d'équité et de diversité était importante ou très importante.



>70 %

des étudiants et membres en formation de la SCC ont exprimé leur soutien au développement de programmes de mentorat pour aider à construire une culture d'inclusion.

Par rapport à l'ensemble des répondants au sondage, un plus grand nombre de personnes de couleur (43 %) et de femmes (39 %) ont convenu que le manque d'exemplarité de la part des dirigeants de la SCC constituait un obstacle à une culture d'inclusion.

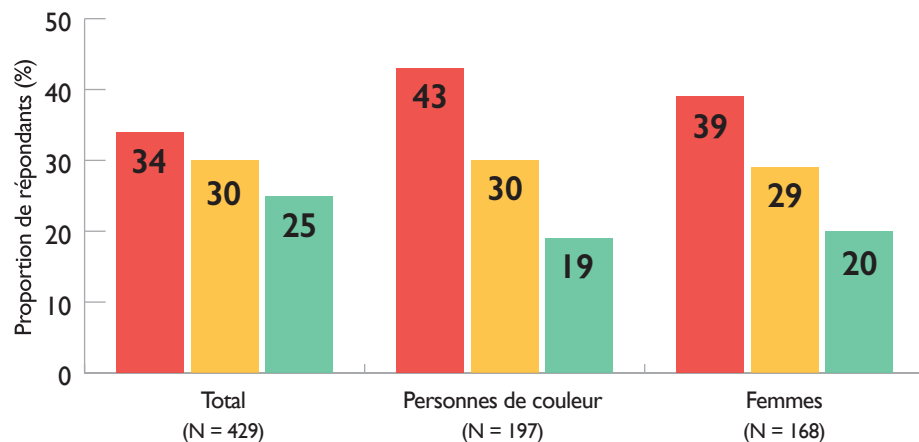


Figure 1. Le manque d'exemplarité de la part des dirigeants de la SCC est un obstacle important à une culture d'inclusion.

>50 % des répondants ont indiqué qu'ils n'avaient pas une connaissance claire du processus de sélection des membres des comités de la SCC, des présidents et des lauréats des prix, ainsi que du processus de traitement des cas de manque de professionnalisme.

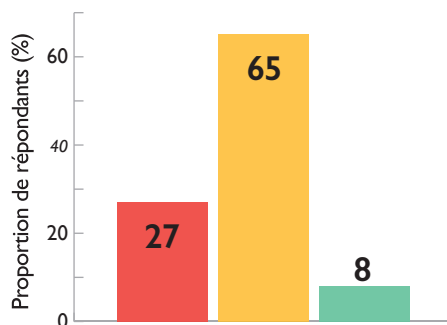
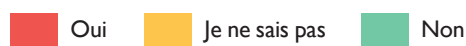


Figure 2. Le système de sélection et d'invitation des présidents et des membres des comités de la SCC est ouvert et transparent (N = 440).

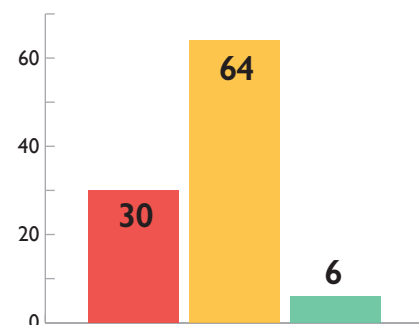


Figure 3. Le système de sélection et d'invitation des membres de la direction de la SCC est ouvert et transparent (N = 443).

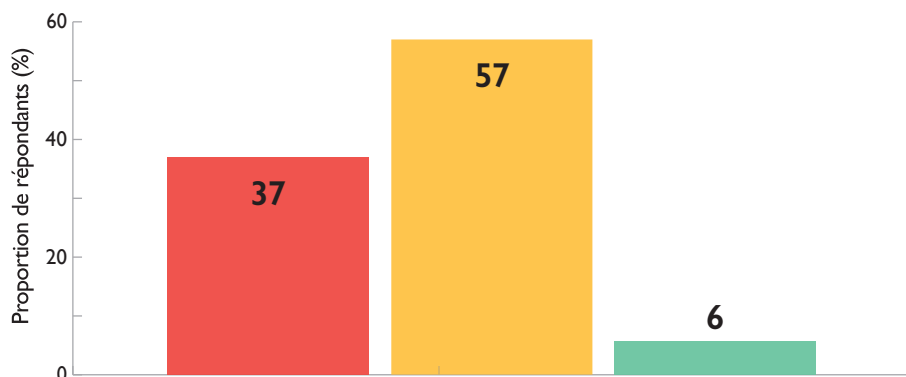


Figure 4. Le système de nomination pour les prix de la SCC est ouvert et transparent (N = 437).

La discrimination sexuelle occasionnelle ou fréquente a été subie de façon plus importante par les femmes par rapport aux hommes répondants.

Cette proportion est inférieure au sein de la SCC par rapport aux universités ou centres de recherche des répondants.

Hommes Femmes

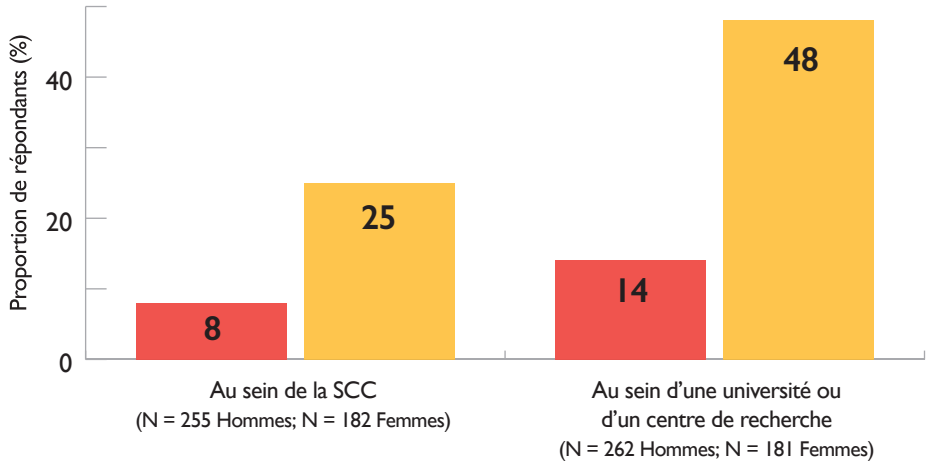


Figure 5. Proportion de répondants qui ont subi une discrimination sexuelle occasionnelle ou fréquente

La discrimination raciale occasionnelle ou fréquente a été subie de façon plus importante par les répondants de couleur par rapport aux répondants blancs.

Cette proportion est inférieure au sein de la SCC par rapport aux universités ou centres de recherche des répondants.

Personnes de couleur Blanc

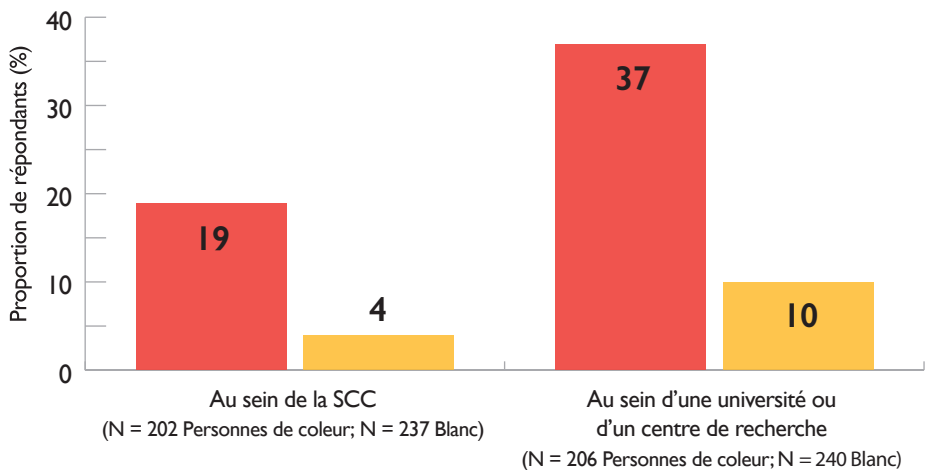


Figure 6. Proportion de répondants qui ont subi une discrimination raciale occasionnelle ou fréquente

Le manque de professionnalisme** au sein de la SCC a été ressenti de façon plus importante par les femmes par rapport aux hommes, et par les hommes non blancs par rapport aux hommes blancs.

** défini comme des cas de manque de respect, d'abus, d'agression sexuelle, de harcèlement et de discrimination.

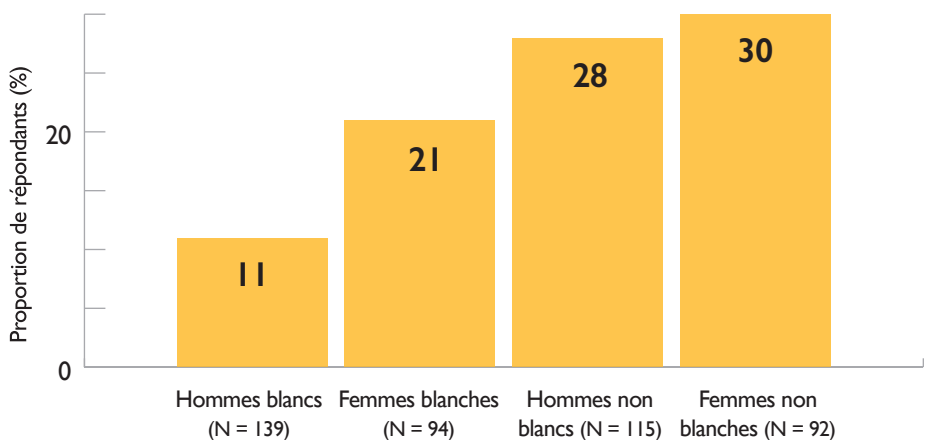


Figure 7. Proportion des répondants qui ont été victimes de manque de professionnalisme

Notre stratégie

Les résultats de notre sondage ont permis d'élaborer la stratégie et le plan d'action d'EDI suivant :

Nous intégrerons l'EDI dans les politiques, les processus et les programmes de la SCC en

1. Comprenant les caractéristiques et les identités des membres de la SCC afin d'informer notre travail.
2. Élargissant la collecte de données pour mieux répondre aux besoins des membres de la SCC.

3. Révisant et améliorant le processus de nomination et de sélection des membres des comités, des membres de la direction et des lauréats des prix afin d'augmenter le nombre de candidats, de surmonter les schémas traditionnels, de limiter les préjugés et de garantir l'équité.

4. Améliorant, renforçant et partageant des processus et des politiques pour soutenir et maintenir le professionnalisme parmi les membres de la SCC.

5. Augmentant les programmes de mentorat et les possibilités de développement professionnel en matière d'EDI afin de mieux équiper les membres à agir de façon équitable et à faire preuve d'inclusion dans la façon dont ils abordent leur vie personnelle et professionnelle, et leurs efforts de bénévolat.

Comment?

- Demander des renseignements sur :
 - L'ethnicité/la race;
 - L'orientation sexuelle;
 - L'état de personne handicapée.
 - Fournir plus d'options de réponse en ce qui concerne le genre.
 - Demander l'année de naissance et la langue préférée.
 - Demander des mises à jour de la province d'origine.
 - Inclure une option « Préfère ne pas répondre ».
-
- Indiquer comment accéder au mandat de chaque comité.
 - Établir des lignes directrices pour la composition des comités afin d'éclairer le processus de sélection des membres et garantir la diversité.
 - Établir un système de « bassin » de candidats et de « non-participation » pour les prix
 - Utiliser la stratégie DAVNE (Diversitive Agreement Versus Nash Equilibrium)[†] pour promouvoir une sélection juste et équitable des dirigeants et des lauréats des prix de la SCC.^{1,2}
 - Communiquer les processus de sélection des comités et des prix.
-
- Établir et communiquer le code de conduite de la SCC pour définir les attentes.
 - Exiger des dirigeants de la SCC (p. ex., le président d'un comité ou d'un groupe de travail) qu'ils examinent le code de conduite avant d'assumer cette responsabilité.
 - Établir, communiquer et mettre en œuvre un processus pour traiter les cas de manque de professionnalisme lorsqu'ils sont identifiés au sein de la SCC.
 - Désigner un « ombudsman » de la SCC pour soutenir et gérer le traitement des cas de manque de professionnalisme associés à la SCC.
-
- Explorer le développement de nouveaux programmes de mentorat de la SCC.
 - Offrir une formation sur l'EDI aux membres de la SCC et s'assurer que les dirigeants de la SCC y participent.
 - Intégrer des « microapprentissages » de l'EDI dans les programmes existants de la SCC.

¹ Harper W, Buren Y, Ariaeinejad A, Crowther M, Anand SS. *Equity and Game-Theory Strategies to Promote Gender Diversity and Inclusion in an Academic Health Science Centre*. JCC Libre Accès. 2021;3:S53-S61.

² He JC, Kang SK, Lacetera N. Opt-out choice framing attenuates gender differences in the decision to compete in the laboratory and in the field. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2021;42.

[†] Avec la stratégie DAVNE, les candidats sont sélectionnés en fonction du mérite seulement lorsque les votes dépassent un seuil donné. Ceci est déterminé par la diversité parmi les membres du comité et les paramètres du concours (p. S54).