



## GUIDE DE BONNES PRATIQUES POUR L'ORGANISATION ET L'ACCRÉDITATION D'UNE ACTIVITÉ DE DPC

GBP-05\_décembre 2025

### SUJET

#### Énoncé de principes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

**Avertissement au lecteur :** les organismes agrés par le Collège des médecins du Québec doivent traiter les demandes d'accréditation de formation en conformité avec l'approche méthodique et le Code d'éthique du CQDPCM et ont pleine autonomie dans l'application du présent guide.

#### Contexte

*Le CQDPCM est un organisme de concertation dont la mission est de promouvoir l'excellence en développement professionnel continu pour des soins de qualité à la population du Québec.*

Le Code d'éthique en DPC du CQDPCM mentionne trois principes directeurs : la rigueur scientifique, l'indépendance pédagogique et la responsabilité sociale. Sous ce dernier volet, en plus de l'imputabilité et la collaboration, l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) est mentionnée.

#### Équité — Diversité — Inclusion

L'équité constitue une valeur importante en DPC. Les personnes responsables de l'organisation doivent favoriser la conception de programmes diversifiés répondant aux besoins des différentes communautés desservies. Le DPC doit promouvoir la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de son fonctionnement, y compris dans la sélection des contenus, des personnes formatrices et des méthodes pédagogiques. Il s'agit d'assurer la représentation de diverses perspectives, expériences et identités afin de favoriser un environnement éducatif inclusif, sécuritaire, respectueux et propice à l'apprentissage pour tous. Ce principe encourage la participation active, la réflexion critique et l'innovation dans l'apprentissage médical.

Ce guide est destiné à l'organisation d'activités de DPC, qu'elles soient de petite ou de grande envergure, afin d'aider à planifier et organiser ces activités tout en intégrant systématiquement une perspective EDI.

## Définitions

Les définitions relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion sont en évolution. Nous vous proposons ci-dessous des définitions inspirées des concepts clés en EDI de l'Université Laval<sup>1</sup> :

### Équité

L'équité est un principe qui permet que les personnes, quelles que soient leur identité et leurs différences, soient traitées en tenant compte de leurs caractéristiques particulières afin d'en arriver à un résultat qui se veut le plus juste possible. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas ou ne maintiennent pas de discrimination en fonction de l'identité.

L'équité est due à toutes personnes et une attention particulière doit être portée aux biais envers des groupes historiquement défavorisés. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. Cela peut vouloir dire attribuer plus de ressources aux groupes désavantagés.

### Diversité

La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, l'orientation sexuelle, le statut Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la «race», le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs.

### Inclusion

L'inclusion réfère à des actions et des mesures, mise en place d'un environnement où toutes les personnes sont respectées dans leur unicité, valorisées de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes. L'inclusion est une responsabilité collective.

<sup>1</sup> <https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/concepts-cles-en-edi>

## Énoncé de principes sur l'EDI

L'environnement dans lequel se déroule une activité de DPC doit procurer aux personnes participantes, aux personnes-ressources et aux personnes présentatrices, un climat de sécurité psychologique favorisant des échanges riches et respectueux afin de favoriser le développement professionnel continu optimal dans le but d'améliorer la qualité des soins à la population.

**Cet énoncé s'appuie sur les éléments suivants :**

- Les définitions mentionnées ci-haut des termes « équité », « diversité » et « inclusion ».
- L'environnement et le matériel d'apprentissage doivent être accessibles à toutes les personnes participantes, en prenant des mesures pour s'adapter à certains besoins particuliers et à la diversité de l'auditoire.
- L'EDI doit être une responsabilité partagée entre toutes les personnes impliquées : les personnes responsables de l'organisation (comité scientifique et comité organisateur), les personnes présentatrices et autres personnes-ressources et les personnes participantes.
- Toute activité de DPC devrait être exempte de stéréotypes ou de préjugés fondés sur le genre, la racisation, l'origine ethnique, la culture, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, la neurodiversité, l'identification de genre et la situation d'handicap.
- Le DPC a comme but ultime d'améliorer la santé de la population.
- L'évolution sociale et culturelle au Québec et ailleurs et l'acceptabilité sociale de certains termes, expressions, caricatures, images, etc., autrefois admissibles, qui ne le sont plus dans notre société.
- Les professionnels qui participent aux activités proviennent de cultures / d'origine ethnique / d'orientation sexuelle, d'identification de genre et de générations différentes.

## Recommandations de bonnes pratiques sur l'EDI en DPC

### *Pour les personnes présentatrices*

- En début d'activité de DPC, un énoncé type est intégré et présenté aux personnes participantes.

### *Pour le comité scientifique*

- Aviser toutes les personnes-ressources de ces principes. Autant les personnes participantes que les personnes-ressources partagent la responsabilité des principes d'EDI en DPC.
- Veiller à ce que le contenu des présentations respecte les principes d'EDI.

### *Pour le comité scientifique et le comité organisateur*

- Mettre en place tous les éléments nécessaires pour rencontrer l'énoncé d'EDI décrit plus haut, comme offrir des outils aux personnes présentatrices.
- Fournir des efforts conscients et soutenus afin d'avoir une diversité de personnes présentatrices lors d'une activité de DPC.
- Inclure une ou deux questions sur l'EDI dans le formulaire d'évaluation de l'activité de DPC, par exemple :
  1. *Avez-vous constaté que des éléments de diversité et d'inclusion ont été abordés de manière positive dans le contenu de la formation de votre séance (p. ex. diversité raciale, ethnique, culturelle et de genre, etc.) ?*  
[ ] oui. Pouvez-vous fournir des exemples spécifiques ?  
[ ] non  
[ ] je ne sais pas
  2. *Est-ce que le conférencier ou la conférencière a facilité les échanges et des interactions respectueuses envers et entre les personnes participantes ?*  
[ ] oui. Pouvez-vous fournir des exemples spécifiques ?  
[ ] non  
[ ] je ne sais pas

## Exemple d'une liste de vérification (checklist) pour les personnes présentatrices

Cette liste d'auto-vérification a été élaborée par la FMSQ dans le but d'accompagner les personnes présentatrices lors de l'élaboration de contenu, plus spécifiquement dans le cadre des JFI



### LISTE D'AUTOVÉRIFICATION PORTANT SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION POUR LES FOURNISSEURS DE LA FMSQ

Cette liste d'auto-vérification vise à promouvoir la planification, le développement et la mise en œuvre d'activités de développement professionnel continu équitables et inclusives afin d'intégrer une perspective d'équité en matière de santé. Elle est inspirée d'un cadre conceptuel développé par le Centre for Addiction and Mental Health (CAMH).<sup>1</sup>

#### 1. Est-ce que l'environnement et le matériel d'apprentissage sont accessibles à toutes les personnes apprenantes, indépendamment de leur âge ou de leur situation de handicap ?

*P. ex. : contraste approprié pour les personnes daltoniennes, taille et type de police, sous-titres pour les fichiers audio/vidéo, etc.*

Oui       Non       Sans objet

#### 2. Avez-vous utilisé un langage clair et simple pour la conception de cette activité de formation ?

*P. ex. : des phrases courtes, claires et directes, etc.*

Oui       Non       Sans objet

#### 3. Avez-vous utilisé un langage respectueux, non discriminatoire et inclusif pour la conception de cette activité de formation ?

*P. ex. : utilisation d'un langage non binaire lorsqu'il est approprié et utilisation d'un langage neutre, comme "une personne atteinte d'obésité" au lieu de "un obèse", etc.*

Oui       Non       Sans objet

#### 4. Le contenu de cette activité de formation prend-il en compte le respect de la diversité raciale, ethnique, culturelle et de genre ?

*P. ex. : l'identité de genre, la racisation, l'âge, l'orientation sexuelle sont mentionnés de manière significative seulement s'ils soulignent des aspects clés des sujets abordés afin d'éviter d'être symboliques ou de renforcer des stéréotypes.*

Oui       Non       Sans objet

#### 5. Le contenu de votre séance de formation est-il exempt de stéréotypes et de préjugés fondés sur le genre, la racisation, l'origine ethnique, la culture, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle et la situation d'handicap ?

*P. ex. : images ou contenus qui renforcent les stéréotypes (homme médecin et femme infirmière) ou les préjugés envers certaines populations sont évités (utiliser de faux accents lors d'un clip audio), etc.*

Oui       Non       Sans objet

#### 6. Est-ce que l'environnement d'apprentissage offre une expérience diversifiée d'enseignement pour les personnes participantes ?

*P. ex. : un éventail de moyens est utilisé pour que les personnes apprenantes participent activement à l'activité. Des méthodes sont décrites dans une [vidéo préparée par la FMSQ](#).*

Oui       Non       Sans objet

<sup>1</sup> Centre for Addiction and Mental Health (2023). Health Equity and Inclusion Framework for Education and Training. Toronto: CAMH. <https://www.camh.ca/en/education/academic-and-education-research-excellence/health-equity-and-inclusion-framework-for-education-and-training>