

# Filtre de bien-être

Élaboré par Melanie Lewis et Victor Do

- ☐ Le ton de la politique est-il encourageant ou intimidant ?
- ☐ La politique tient-elle compte des groupes sous-représentés ou en quête d'équité et leur offre-t-elle un soutien adéquat ?
- ☐ La politique a-t-elle fait l'objet d'une vaste consultation auprès des apprenants et du corps professoral et intègre-t-elle les principes de l'EDIA ?
- ☐ La politique favorise-t-elle l'autonomie, la flexibilité et la confiance des apprenants et des membres du corps professoral ?
- ☐ La politique tient-elle compte des circonstances particulières ?
- ☐ La politique respecte-t-elle les principes de justice naturelle et d'équité procédurale (p. ex., dans le traitement des plaintes liées au professionnalisme) ?
- ☐ La politique tient-elle compte des risques liés à la hiérarchie dans la culture médicale ?
- ☐ Comment la politique contribue-t-elle à créer un environnement favorable à la santé ?
- ☐ La politique crée-t-elle des obstacles au bien-être mental ou physique ?

P. ex., exiger un billet médical pour un rendez-vous, demander à plusieurs reprises la divulgation de renseignements médicaux personnels pour obtenir des mesures d'adaptation ou exiger une autorisation pour s'absenter en raison d'un rendez-vous médical.

# Filtre linguistique

Élaboré par Melanie Lewis et Victor Do

## Le langage et le ton comptent !

N'oubliez pas que ce principe s'applique non seulement à la révision des politiques, mais aussi à toutes les communications avec les apprenants, le corps professoral et les collègues. La connotation et le contexte comptent autant que le contenu.



Madame Jones,

Vous avez échoué à l'examen final de MSK. Veuillez communiquer avec le bureau de l'UME afin de prendre rendez-vous avec le vice-doyen aux affaires académiques.



Madame Jones,

Malheureusement, vous n'avez pas réussi l'examen final de MSK. Nous aimerions vous rencontrer pour discuter du soutien que l'UME peut vous offrir et vous jumeler à un mentor académique.

# Valeurs fondamentales à considérer



| Valeur              | Signification dans le contexte                                                                                                   |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Inclusion           | Chacun se sent accueilli, écouté et valorisé.                                                                                    |
| Équité              | Les règles et pratiques sont cohérentes et adaptées aux besoins.                                                                 |
| Compassion          | Une approche centrée sur l'humain guide les décisions.                                                                           |
| Sécurité culturelle | Les diverses identités et traditions sont respectées et valorisées.                                                              |
| Accessibilité       | Les environnements et processus sont conçus pour être accessibles à tous, quelles que soient les capacités ou les circonstances. |
| Collaboration       | Diverses perspectives façonnent les résultats, sans qu'un groupe domine.                                                         |
| Autonomisation      | Les politiques renforcent les capacités individuelles et collectives plutôt que la dépendance.                                   |
| Intégrité           | Engagement envers la cohérence éthique et le courage moral dans les décisions politiques.                                        |

# Ethical Principles<sup>12</sup>

| Principe                                      | Description                                                                             | Application aux révisions des politiques                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Justice et équité</b>                      | Assurer un traitement équitable ainsi que l'accès aux opportunités et aux ressources.   | Veiller à ce que les politiques respectent les exigences légales et élimine les obstacles systémiques (c.-à-d., ne pas privilégier ni désavantager aucun groupe). |
| <b>Respect des personnes et de la dignité</b> | Reconnaître la valeur intrinsèque de chaque personne.                                   | Utiliser un langage inclusif ; tenir compte des répercussions sur la dignité et l'autonomie des personnes concernées.                                             |
| <b>Bienfaisance (faire le bien)</b>           | Promouvoir le bien-être et améliorer les conditions de travail.                         | Veiller à ce que les politiques contribuent positivement au bien-être mental, physique et social.                                                                 |
| <b>Non-malfaisance (ne pas nuire)</b>         | Éviter de causer du tort par une action ou une omission.                                | Anticiper les effets négatifs potentiels (p.ex., le stress, l'exclusion, la stigmatisation) et les atténuer.                                                      |
| <b>Non-malfaisance (ne pas nuire)</b>         | Les décisions doivent être transparentes, justifiables et susceptibles d'être révisées. | Prévoir des justifications claires, des mécanismes de retour d'information et des voies de recours.                                                               |
| <b>Non-malfaisance (ne pas nuire)</b>         | Reconnaître l'interdépendance et la responsabilité partagée.                            | Engager tous les groupes de la faculté dans la co-crédation et la responsabilité partagée des politiques.                                                         |
| <b>Non-malfaisance (ne pas nuire)</b>         | Tenir en compte du bien-être social, écologique et économique à long terme.             | Alignez les résultats des politiques avec les objectifs en matière d'environnement et de santé communautaire.                                                     |

# Équité et justice sociale

## **Perspective antiraciste**

Cette politique contribue-t-elle à démanteler le racisme systémique ? Reconnaît-elle et traite-t-elle les inégalités raciales en matière de pouvoir, d'accès ou de résultats ?

## **Perspective de l'équité des genres**

Assure-t-elle une participation, une représentation et des résultats équitables pour tous les genres ?

## **Perspective d'inclusion LGBTQ2S+**

Affirme-t-elle la diversité de genre et la diversité sexuelle, et garantit-elle la sécurité et le sentiment d'appartenance pour toutes les identités ?

## **Perspective des relations avec les peuples autochtones et de la réconciliation**

Respecte-t-elle les droits des peuples autochtones, leur autodétermination et leurs modes de connaissance ? Contribue-t-elle à faire progresser les engagements en matière de réconciliation ?

## **Perspective de l'équité socio-économique**

Reconnaît-elle les obstacles financiers et assure-t-elle l'inclusion indépendamment des moyens économiques ?

## **Perspective du handicap et de l'accessibilité**

Élimine-t-elle les obstacles physiques, technologiques ou comportementaux auxquels font face personnes en situation de handicap ?

## **Perspective de la sécurité culturelle**

Favorise-t-elle le respect des identités culturelles et protège-t-elle contre les préjudices culturels ?

# Bien-être et approche centrée sur l'humain

**Perspective du bien-être et de la santé mentale**

Cette politique favorise-t-elle la sécurité psychologique, des charges de travail gérables et le bien-être ?

**Perspective de bienveillance et de compassion**

Cette politique repose-t-elle sur l'empathie, la compréhension et le souci du bien-être des autres ?

**Perspective tenant compte des traumatismes**

Cette politique reconnaît-elle les traumatismes et évite-t-elle la retraumatisations par le biais de ses politiques ou de ses procédures ?

**Perspective de la dignité et du respect**

Traite-t-elle chaque individu comme digne de respect en raison de sa valeur intrinsèque ?

**Perspective de l'appartenance**

Favorise-t-elle les liens, l'inclusion et le sentiment d'être valorisé au sein de la communauté ?

# Inclusion, accessibilité et participation

**Perspective de la conception universelle**

Est-ce accessible à tous, indépendamment des capacités ou de l'origine ?

**Perspective du langage et de la communication**

Le langage est-il inclusif, simple et exempt de biais ?

**Lentille de participation et de co-création**

Les personnes concernées ont-elles participé à l'élaboration ou à la révision de cette politique ?

**Perspective de la voix des apprenants et du personnel**

Les différents groupes (p.ex., les apprenants, le personnel, le corps professoral) sont-ils représentés de manière équitable dans la prise de décision ?

# Responsabilité environnementale, sociale et mondiale

## Perspective de la durabilité

Cette politique contribue-t-elle à la santé écologique et à une gestion responsable ?

## Perspective de la justice climatique

Tient-elle compte de la manière dont les impacts climatiques se recoupent avec les inégalités sociales ?

## Perspective de la citoyenneté mondiale

Reflète-t-elle une responsabilité éthique envers les communautés locales et mondiales ?

## Perspective de la justice intergénérationnelle

Protège-t-elle le bien-être des générations futures ?

# Culture organisationnelle et éthique

**Perspective de l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité**

Est-ce conforme aux engagements institutionnels en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA/B) ainsi qu'aux normes d'accessibilité ?

**Perspective de la gouvernance éthique**

Les processus décisionnels sont-ils transparents, équitables et participatifs ?

**Perspective du leadership et de la responsabilisation**

Clarifie-t-elle les responsabilités en matière de mise en œuvre équitable ?

**Perspective de l'apprentissage et du développement**

Encourage-t-il la réflexion, le retour d'expérience et l'amélioration continue ?

**Perspective de la confiance et de la sécurité psychologique**

Contribue-t-elle à instaurer une culture d'ouverture et de respect mutuel ?

# Valeurs humaines

|                                        |                                                                                          |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Perspective de la bienveillance</b> | Cette politique est-elle rédigée et mise en œuvre avec soin, empathie et compréhension ? |
| <b>La perspective de la gratitude</b>  | Reconnaît-elle les contributions et encourage-t-elle la reconnaissance ?                 |
| <b>Perspective de l'humilité</b>       | Perspective de l'humilité l'imperfection et l'ouverture au changement ?                  |
| <b>Perspective de l'intégrité</b>      | Les principes sont-ils cohérents avec les actions et leur mise en œuvre ?                |