

Diversité et inclusion

Déclaration de politique

© World Physiotherapy 2019
www.world.physio



Diversité et inclusion

Des efforts considérables sont déployés dans le monde pour renforcer la diversité et l'inclusion afin de fournir des soins de santé équitables à tous les peuples¹. La fourniture du « niveau de santé le plus élevé possible » est reconnue comme « un droit fondamental de tout être humain »^{2, 3}. La WCPT reconnaît et appuie les déclarations internationales et les programmes de travail de l'Organisation des Nations Unies et de l'Organisation mondiale de la Santé en faveur de la diversité et de l'inclusion⁴⁻¹⁰. La reconnaissance et l'inclusion d'expériences, d'opinions, de compétences et de capacités enrichissent les individus et les organisations^{11, 12}.

La diversité englobe la capacité, l'âge, la culture, l'origine ethnique, le sexe, l'indigénéité, la race, la religion, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique et d'autres facteurs tels que les antécédents scolaires, l'état de santé, la profession et les traits de personnalité. Les résultats de la plupart des discussions organisées sur la diversité et l'inclusion montrent que leur renforcement passe par une participation significative et continue des personnes qui ont été victimes de discrimination et de marginalisation systématiques. De plus, favoriser l'inclusion implique de prendre des mesures positives visant à réduire les préjugés inhérents et les hypothèses qui influencent la façon dont les gens se comportent et interprètent les situations. L'accroissement de la diversité et de l'inclusion contribue en fin de compte à assurer l'équité.

La WCPT s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusion dans ses activités et reconnaît qu'il s'agit de domaines pour lesquels il convient d'accomplir d'autres progrès plus larges dans la profession, et dans la société dans son ensemble, et pas seulement dans les soins de santé, afin de favoriser une plus grande équité pour toutes les personnes¹³⁻¹⁶. La WCPT promeut des stratégies visant à accroître la diversité, l'inclusion et l'équité dans la physiothérapie, y compris dans les politiques, l'éducation, les pratiques professionnelles, l'emploi et la recherche. En outre, en tant qu'organisation, la WCPT s'engage à garantir à ses employés un environnement de travail diversifié et inclusif.

Dans le contexte de la physiothérapie, celles et ceux qui élaborent les normes en matière d'éducation et de pratiques doivent dialoguer activement avec les personnes des communautés sous-représentées afin d'assurer la diversité au sein de la profession et de fournir la base d'un environnement inclusif. Les physiothérapeutes doivent être capables d'embrasser la diversité dans toutes les interactions qu'ils ont avec les autres. La compréhension des inégalités sociales, des avantages et désavantages, de leurs conséquences sur les gens et de la façon de résoudre ces problèmes¹⁷ constitue une responsabilité éthique^{18, 19} qui incombe aux physiothérapeutes et aux organisations de physiothérapie. L'absence de politiques inclusives peut rendre les services cliniques inaccessibles à certaines personnes et la profession peut ne pas être inclusive en termes d'éducation et de soutien de l'emploi pour les membres des groupes minoritaires.

La WCPT reconnaît que les variations qui existent entre les différents contextes et les différentes considérations qui existent en matière de diversité font qu'il est véritablement complexe de mettre en œuvre des stratégies de diversité et d'inclusion. Même lorsqu'elle part d'une bonne intention, la mise en œuvre de politiques risque d'entraîner des conséquences imprévues lorsque de telles complexités ne sont pas reconnues^{20, 21}. Les variations qui existent entre les différents contextes peuvent inclure, par exemple, différentes législations nationales qui affectent les pratiques juridiques et sociales, les normes culturelles et les facteurs socio-économiques. Différents groupes de personnes sont victimes de discrimination dans des circonstances différentes, et les mêmes groupes peuvent être victimes de différentes formes de discrimination. Il existe des variations individuelles considérables au sein de groupes particuliers et certaines personnes sont victimes de discrimination en raison de deux facteurs ou plus, comme le sexe, l'origine ethnique et l'âge²². Par conséquent, les politiques favorisant l'inclusion doivent être adéquates pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques des communautés qu'elles desservent, tout en étant suffisamment adaptables pour tenir compte des différences individuelles et des changements futurs.

La WCPT recommande aux organisations membres :

Dans tous les secteurs :

- de favoriser l'avènement d'environnements qui encouragent activement l'élimination de la discrimination en élaborant, mettant en œuvre, promouvant, approuvant, évaluant et surveillant des politiques, des procédures, des normes de pratique et des codes de conduite inclusifs ;
- d'élaborer des politiques et des plans d'action locaux en matière de diversité et d'inclusion dans tous les milieux de la physiothérapie, y compris les services cliniques, la gouvernance, la gestion, la recherche et l'éducation ;
- de développer des ressources propres à la profession de la physiothérapie en matière de diversité et d'inclusion ;
- d'influencer positivement les perceptions et les bonnes pratiques au sein de la profession, et la façon dont les physiothérapeutes interagissent avec tout le monde : patients, clients, populations, autres professionnels de la santé et des soins sociaux, et entre eux ;
- d'encourager la réflexion continue sur les hypothèses et les normes qui prévalent au sein de la profession de physiothérapie, notamment l'examen des façons dont la profession peut faire preuve (intentionnellement ou non) de discrimination contre certaines personnes ou certains groupes de personnes, les marginaliser ou les exclure ;
- de créer des rôles de leadership au sein des associations afin de promouvoir la diversité et les pratiques d'inclusion dans la profession ;
- de faire participer les personnes dont les points de vue ont déjà été marginalisés pour veiller à ce que les questions de diversité soient reconnues et traitées ;
- d'inclure des personnes de divers horizons dans les activités de gouvernance et lors de l'élaboration de politiques.

Parmi les physiothérapeutes (par exemple dans les organismes professionnels et les milieux éducatifs et sur les lieux de travail) :

- d'encourager le recrutement de personnes issues de divers milieux et présentant des expériences de vie diverses, et ce, dans tous les secteurs de la profession et en particulier dans les postes intermédiaires à supérieurs afin d'assurer un leadership approprié et un changement durable ;
- de renforcer les capacités en bénéficiant des formations sur la diversité et l'inclusion dispensées par des organisations spécialisées qui ont de l'expérience dans la fourniture de formations dans les secteurs de la santé et des services sociaux ;
- de soutenir la recherche qui tient compte des questions de diversité, d'inclusion et d'équité dans les contextes de physiothérapie, et d'inclure des membres de groupes marginalisés au sein des équipes de recherche.

Pour les patients et prestataires de services :

- d'œuvrer en faveur de l'équité de l'accès à des services de physiothérapie de haute qualité pour les groupes qui risquent d'être victimes de discrimination^{19, 23}, et de reconnaître qu'il peut parfois être nécessaire de déployer des efforts supplémentaires pour ces groupes²⁴, car ils ne bénéficient souvent pas d'un accès équitable aux services ;
- de renforcer la capacité, la confiance et les compétences des physiothérapeutes – en développant des connaissances solides, des compétences pratiques réfléchies et des stratégies de communication dans le cadre de programmes de formation initiale et continue des physiothérapeutes – afin d'offrir des soins équitables aux différentes populations.

Plaidoyer plus large et changement social :

- de se pencher sur les déterminants sociaux plus larges de la santé en préconisant un changement social et politique en faveur d'une plus grande équité dans la société en général, y compris ceux qui touchent les groupes minoritaires dans ces initiatives ;
- de collaborer avec d'autres organisations et institutions pour promouvoir et mettre en œuvre des politiques, des procédures et des normes de pratique positives en matière de diversité et d'inclusion ;
- d'examiner la manière dont les physiothérapeutes (en tant qu'individus ou organisations) peuvent collaborer avec les intervenants institutionnels et gouvernementaux externes afin de faciliter l'élaboration d'initiatives, de politiques et de lois qui reflètent les bonnes pratiques en matière de diversité et d'inclusion.

Glossary (<https://world.physio/resources/glossary>)

Diversity

Inclusion

Equity

Approval, review and related policy information	
Date adopted:	First approved at the 19th General Meeting of WCPT May 2019
Date for review:	2023
Related WCPT Policies:	WCPT Ethical Principles WCPT policy statements: Ethical responsibilities of physical therapists and WCPT members

References

1. United Nations. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment No. 20, Non-discrimination in economic, social and cultural rights. New York, USA.: United Nations.; 2009. www.refworld.org/docid/4a60961f2.html (7 August 2018.)
2. Organisation WH. Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. Final Report of the Commission on Social Determinants of Health. Geneva: Commission on Social Determinants of Health.; 2008.
3. Wilkinson R, Marmot M. Social determinants of health. The solid facts. Copenhagen: World Health Organisation. Geneva, Switzerland.: World Health Organization.; 2003. www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0005/98438/e81384.pdf (7 August 2018)
4. UNESCO. Declaration on Race and Racial Prejudice. Paris, France.: UNESCO.; 1978. http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13161&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html (7 August 2018.)
5. UNESCO. Universal Declaration on Cultural Diversity. Paris, France.: UNESCO.; 2001. http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html (7 August 2018.)
6. United Nations. Declaration on the Elimination of All Forms of Intolerance and of Discrimination Based on Religion or Belief. Geneva, Switzerland.: United Nations.; 1981. www.un.org/documents/ga/res/36/a36r055.htm (7 August 2018.)

-
7. United Nations. Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. New York, USA.: United Nations.; 2007. www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_en.pdf (7 August 2018)
 8. United Nations. Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. New York, USA.: United Nations.; 2015. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf> (7 August 2018)
 9. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities. New York, USA.: United Nations.; 1992. www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/minorities.aspx (7 August 2018.)
 10. World Health Organisation. Gender, equity and human rights.: World Health Organization.; 2018 [Available from: www.who.int/gender-equity-rights/understanding/equity-definition/en/.
 11. Cox T. Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice. San Fransisco, USA: Berrett-Koehler Publishers.; 1994.
 12. Thomas D, Ely R. Making differences matter: A new paradigm. Harvard Business Review. 1996;September-October:1-13.
 13. Wojciechowski M. Who are tomorrow's PTs and PTAs? . PT InMotion. 2018;10(5):30-41.
 14. Andrion J. IEPT: Imagining an encompassing physiotherapy. Physiotherapy Practice (Canada) - Diversity in Practice Issue. 2017;7(2).
 15. Harman K. On considering your role in creating a safe environment for trans populations in physiotherapy. Physiotherapy Practice (Canada) - Diversity in Practice Issue. 2017;7(2).
 16. Setchell J. What has stigma got to do with physiotherapy? Physiotherapy Canada. 2017;69(1):1-4.
 17. Thompson N. Anti-discriminatory practice: Equality, diversity and social justice. 6th ed. London, UK.: Palgrave; 2016.
 18. World Confederation for Physical Therapy. Policy statement: Ethical responsibilities of physical therapists and WCPT member organisations. London, UK: WCPT; 2019. www.wcpt.org/policy/ps-ethical-responsibilities (Access date 30 August 2019)
 19. World Confederation for Physical Therapy. Ethical Principles. London, UK: WCPT; 2019. www.wcpt.org/ethical-principles (Access date 13 August 2019)
 20. Goodman NR. Taking diversity and inclusion initiatives global. Industrial and Commercial Training. 2013;45(3):180-3.
 21. Teachman G. Interrogating inclusion: Critical research with disabled youth who use augmentative and alternative communication: University of Toronto; 2016.
 22. Jones J, Dovidio J. Change, challenge, and prospects for a diversity paradigm in social psychology. Social Issues and Policy Review. 2018;12(1):7-56.
 23. World Confederation for Physical Therapy. Policy statement: Standards of physical therapist practice. London, UK: WCPT; 2019. www.wcpt.org/policy/ps-standards (Access date 5 September 2019)
 24. Goddard M. Quality in and equality of access to healthcare services in England. Centre for Health Economics, University of York, UK; 2008. https://ehma.org/wp-content/uploads/2016/08/healthquest_england_en.pdf (7 August 2018)

© World Confederation for Physical Therapy 2019