



Politique antiraciste

Vision

La Société canadienne de pédiatrie (SCP) reconnaît les différences de race, les origines nationales ou ethniques, l'identité autochtone, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, la citoyenneté, la religion ou la spiritualité, l'âge, la situation conjugale, la situation familiale, les affiliations politiques et les aptitudes et en apprécie l'importance. Elle s'engage à fournir des lieux sécuritaires et inclusifs, à offrir des possibilités aux membres et au personnel qui s'identifient comme racisés, de même qu'à appuyer l'entière participation et la pleine sécurité de ses membres, de son personnel et des communautés qu'elle sert.

Le racisme est enchâssé dans la société canadienne, tant dans ses universités, ses établissements de santé, ses hôpitaux d'enseignement et ses organisations que dans ses milieux de travail. Le racisme ne se limite pas aux gestes flagrants de haine, de discrimination ou de stéréotypage. Il peut également être inconscient, subtil et subversif.

Lorsque la race recoupe d'autres aspects de l'identité comme l'expression de genre, la sexualité, la religion, les aptitudes, la mobilité ou la situation socioéconomique, les personnes qui, historiquement, ont été marginalisées et opprimées peuvent se trouver aux prises avec de multiples autres obstacles.

En notre qualité d'organisme de professionnels qui s'occupent d'enfants et d'adolescents, nous savons également que le racisme est un déterminant de la santé. Il est essentiel d'agir contre le racisme non seulement pour le bien-être des membres de la SCP et de l'organisation même, mais également pour les enfants, les adolescents et les familles que nous servons.

Pourquoi a-t-on besoin d'une politique en matière d'antiracisme?

La discrimination raciale est l'expression de la construction d'une idéologie sociale de hiérarchie raciale, qui prend racine dans l'eurocentrisme et est ancrée dans les établissements et les structures, sous forme de politiques, par exemple. Le racisme, à l'origine de la colonisation, est évident dans la fondation du Canada. En effet, il a justifié le génocide des premiers habitants de ce territoire. Le racisme envers les peuples autochtones, envers la diaspora africaine et les Noirs et envers les Asiatiques, entre autres, a été au premier plan de l'histoire du Canada.

Les peuples issus des Premières Nations, des Inuits et des Métis continuent de pâtir de politiques canadiennes comme la *Loi sur les Indiens* et le système de pensionnats, deux structures qui visaient à se « débarrasser du problème indien... jusqu'à ce qu'il n'y ait plus un seul Indien au Canada ». La traite transatlantique internationale des esclaves a été mise sur pied en vue de produire de la main-d'œuvre gratuite et interchangeable pour travailler sur des territoires volés. Le racisme envers les Sud-Asiatiques et les Est-Asiatiques a donné lieu à l'esclavage sous contrat, à l'exclusion de certains immigrants (par exemple, l'incident du Komagata Maru) et à la taxe d'entrée aux immigrants chinois.

Le racisme peut intervenir simultanément sur plusieurs plans, que ce soit l'espace individuel, systémique et institutionnel ou social. Il peut être facile de nier l'existence du racisme lorsqu'il est intégré à la vie quotidienne, est omniprésent et demeure souvent invisible.

Le racisme et la discrimination raciale influent sur les perceptions que les gens ont les uns des autres et suscitent des idées, des attitudes ou des stéréotypes implicites ou explicites qui deviennent la norme. Ces perceptions se traduisent par des idées préconçues ou des préjugés au sujet de personnes, de groupes démographiques et de situations données. À leur tour, ces perceptions entraînent des comportements qui justifient et propagent le racisme.

Le racisme peut se combiner à la discrimination xénophobe, telle que l'islamophobie et l'antisémitisme, et l'amplifier, dressant ainsi des obstacles supplémentaires pour les réfugiés et les immigrants au Canada. Pour les nouveaux arrivants, le racisme peut entraver l'égalité des chances et l'accès à l'asile, à l'immigration, à l'éducation, à l'emploi, à l'hébergement, aux soins de santé et aux services sociaux et limiter la participation aux organismes décisionnels.

Comme les autres formes de discrimination, le racisme est responsable de préjudices physiques et psychologiques comme la dépression et l'hypertension et peut être transmis de génération en génération. Pour espérer un changement réel et durable, il faut d'abord admettre et dénoncer le racisme.

Contexte de la politique

La SCP appuie les conventions, les lois et les codes internationaux, fédéraux et provinciaux qui visent le respect des droits de la personne.

La Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies exige de ses signataires qu'ils :

- « [respectent] les droits qui sont énoncés dans la présente Convention et [les garantissent] à tout enfant relevant de leur juridiction, sans distinction aucune, indépendamment de toute considération de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre de l'enfant ou de ses parents ou représentants légaux, de leur origine nationale, ethnique ou sociale, de leur situation de fortune, de leur incapacité, de leur naissance ou de toute autre situation. »

- « prennent toutes les mesures appropriées pour que l'enfant soit effectivement protégé contre toutes formes de discrimination ou de sanction motivées par la situation juridique, les activités, les opinions déclarées ou les convictions de ses parents, de ses représentants légaux ou des membres de sa famille. »

Selon la **Loi canadienne sur les droits de la personne**, tous les individus ont le droit, « dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race » ou sur d'autres aspects de leur identité ou de leur expérience.

Le **Code des droits de la personne de l'Ontario** convient de « la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination ».

Commentaire sur le langage choisi

Dans le contexte actuel des travaux antiracistes, on s'attarde sur les personnes qui s'identifient comme noires, autochtones ou racisées. Ces personnes ont été opprimées, exclues ou marginalisées par des politiques, des établissements et des pratiques coloniales ou dans le cadre de leurs interactions avec le système de santé. Les travaux antiracistes évolueront et prendront de l'expansion au fil du temps, et il se peut que ce terme ne reflète plus l'identité de l'ensemble des membres. La terminologie sera révisée et modifiée en fonction des besoins.

Table des matières

1. Objectifs de la politique
2. Structure de la politique
3. Le leadership et la gouvernance
 - Le développement du leadership
 - La diversification du leadership
 - La gouvernance : le processus décisionnel
 - La gouvernance : la responsabilité et la transparence
4. Les membres
5. Le personnel et les ressources humaines
6. L'éducation antiraciste
7. Les communications
8. La recherche
9. Les relations avec les fournisseurs
10. Des enjeux de santé importants qui dépassent la portée actuelle de la politique

1. Objectifs de la politique

La présente politique appuie la **vision** suivante :

- Le racisme est constaté et éradiqué dans notre organisation.
- Les communautés que nous servons et représentons se sentent appréciées et représentées dans le travail de la SCP ainsi que par les membres et la direction de l'organisation.
- La diversité nationale, ethnique, raciale, culturelle, religieuse et linguistique du Canada est reflétée dans la conception et la prestation des soins aux enfants et aux adolescents.
- Le racisme est un déterminant social de la santé reconnu, et les cliniciens adoptent des stratégies pour en atténuer les effets.

L'**objectif** de la présente politique s'établit comme suit :

- Concevoir et améliorer les processus, les pratiques et les structures, de manière à promouvoir un milieu sans discrimination, préjugés ni parti pris, où chacun est traité avec respect et dignité.
- Déterminer et éliminer les obstacles qui empêchent les membres ou le personnel qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés de participer pleinement à la communauté de la SCP, y compris la direction.
- S'assurer que les principes d'équité, de diversité et d'inclusion sont utilisés pour la conception des politiques, des protocoles, des relations et des revendications de la SCP.

La SCP a les **responsabilités** suivantes :

- Assumer la responsabilité de la présente politique et promettre de respecter les engagements et les attentes des membres.
- Donner l'exemple de pratiques antiracistes aux membres et aux partenaires et offrir des possibilités de formation et d'enseignement sur les politiques, les pratiques et les protocoles antiracistes.
- S'assurer que les membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés ne soient pas exploités ou surchargés par les pratiques ou les protocoles préparés pour la mise en œuvre de la présente politique.
- Déterminer, adopter, adapter ou préparer des outils et des formations pour s'assurer que les membres, la direction, les groupes de travail et le personnel puissent mettre en œuvre la présente politique.

2. Structure de la politique

Les politiques orientent et influencent l'infrastructure organisationnelle et les décisions grâce à la transmission des valeurs, de la culture et du comportement ou de la conduite voulus. La présente politique contribuera à garantir que la SCP fasse preuve d'inclusion et de respect à l'égard des expériences vécues et de tous les aspects de l'identité individuelle. Pour ce faire, la SCP prendra les mesures suivantes :

- Revoir ou réviser l'ensemble des politiques de la SCP tous les deux ans afin de s'assurer qu'elles respectent la vision antiraciste de l'organisation.
- Tenir compte de la pleine diversité des gens qui sont touchés par la politique ou qui en profiteraient et les inciter à y participer.
- Déterminer et éradiquer les obstacles systémiques qui empêchent les membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés de participer pleinement ou en toute sécurité à tous les aspects de l'organisation.
- Instaurer et maintenir le dialogue avec d'autres organisations et avec les établissements de santé et d'enseignement qui participent aux travaux antiracistes afin que la présente politique demeure actuelle et pertinente.
- Se conformer aux politiques externes qui favorisent l'équité, la justice et l'inclusion, telles que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

3. Le leadership et la gouvernance

En qualité d'association nationale de pédiatres qui soignent des enfants et des adolescents de tous les coins du pays, les membres de la SCP devraient en refléter la diversité raciale et ethnique. La représentation renforce le débat et le processus décisionnel et garantit que la SCP puisse répondre aux besoins de ses communautés en toute efficacité. Pourtant, les membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés ne sont pas représentés en toute équité aux postes de direction.

À titre d'organisation dirigée par ses membres, la SCP est régie par des bénévoles élus et nommés. À tous les échelons, que ce soit au conseil d'administration ou au sein des comités, des sections et des groupes de travail, les membres bénévoles fixent les orientations et priorités organisationnelles.

Le développement du leadership

- La SCP s'affaira à établir des liens avec ses membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés afin de créer des échanges sécuritaires et ouverts, dirigés par des membres noirs, autochtones ou racisés, qui donneront lieu à des réflexions et des changements profonds. Les membres des groupes dominants doivent faire en sorte que la SCP devienne une organisation plus sécuritaire pour les membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés.
- La SCP s'affaira à mobiliser et à recruter des gens qui ne font pas partie de l'organisation. Les membres de la direction devraient participer activement à ces efforts, essentiels pour parvenir à une véritable parité raciale. Étant donné les années d'exclusion, le fait de recruter intentionnellement des membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés représente une avancée majeure.
- Les groupes de travail ou les groupes ponctuels au sein de la SCP mettront sur pied de véritables stratégies de sensibilisation, de recrutement, et d'intégration pour accroître la participation des membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés.

- La SCP fera des recherches pour mettre au point d'autres politiques et initiatives qui favoriseront une meilleure participation des membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés. Toutes les mesures seront prises pour éviter les alliances symboliques, mensongères ou illusoires.
- La participation des membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés sera priorisée lors des candidatures au conseil d'administration, afin de favoriser une inclusion et une représentation véritables.
- La participation des membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés sera priorisée lors de la nomination à la présidence des divers groupes (p. ex., comités, sections et groupes de travail).
- La SCP adoptera une approche intersectionnelle pour prioriser les membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés ou qui font partie d'autres groupes marginalisés, tels que les personnes en situation de handicap et celles de la communauté LGBTQ2IA+.
- La SCP continuera d'adapter ses structures de gouvernance et de fonctionnement de manière à promouvoir une mobilisation et une participation pleines et inclusives des membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés.
- Les groupes responsables de sélectionner les dirigeants de la SCP incluront des membres de communautés raciales et culturelles diversifiées.
- Il faudra promouvoir activement les possibilités de leadership auprès des candidats qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés.

La diversification du leadership

Pour accroître le pourcentage de membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés parmi les dirigeants (p. ex., les membres du conseil et la présidence des comités et des sections), la SCP :

- fixera une cible raisonnable et précise afin d'accroître le pourcentage de membres qui occupent ces fonctions et s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés.
- fixera des cibles annuelles pour ses programmes de développement du leadership, ses plans de succession, ses courtes listes de recrutement, de même que son encadrement et son mentorat.
- procédera à l'analyse des données et des tendances sur les membres (collecte volontaire, après la diffusion d'une explication quant à l'objectif de cette collecte de données), afin de contribuer à l'évaluation comparative et d'orienter les stratégies d'amélioration fondées sur des données probantes.

La gouvernance : le processus décisionnel

Afin que les décisions reflètent l'engagement de l'organisation envers l'antiracisme, l'équité, la diversité et l'inclusion, les processus décisionnels doivent être transparents. Pour ce faire, la SCP prendra les mesures suivantes :

- Viser la véritable inclusion et la véritable représentativité des membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés lors de l'organisation d'événements ou de la sélection de représentants de la SCP au sein de groupes d'experts ou de réunions. Les membres noirs, autochtones ou racisés doivent disposer de toutes les occasions possibles de participer aux échanges en vue du changement, afin d'apporter un point de vue authentique et des connaissances expérientielles. Les membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés seront invités à partager leurs expériences subjectives.
- Faciliter la participation pleine et entière de tous les membres aux réunions, par des mesures qui tiennent compte de la diversité culturelle et linguistique.
- Viser un modèle de coprésidence au sein des groupes de travail, incluant au moins une personne provenant d'un groupe historiquement ou actuellement sous-représenté. Il incombera à ces groupes de s'assurer de l'adoption de mesures appropriées pour promouvoir une véritable inclusion, lesquelles pourraient inclure un système officiel de soutien et de mentorat et des réunions de préconsultation, auxquelles assisteront des conseillers pour expliquer les processus. L'évolution de ce modèle devrait être revue régulièrement.

La gouvernance : la responsabilité et la transparence

Afin de s'assurer que l'organisation soit redevable de ses engagements en vertu de la présente politique, la SCP prendra les mesures suivantes :

- Un an après l'adoption de la présente politique puis tous les deux ans par la suite, surveiller les progrès au moyen d'un audit effectué par le comité directeur de la lutte contre le racisme. Parmi les sources de données, soulignons les suivantes :
 - Les réactions des membres de la SCP qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés à l'égard des initiatives antiracistes.
 - Le degré de représentativité des membres qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés dans les divers secteurs de l'organisation (p. ex., direction, conférenciers, etc.)
 - Les processus et les résultats du recrutement des membres, l'information détaillée sur la diversité des membres et les points de vue expérientiels des membres
 - Le degré d'analyse et de révision des politiques et structures de soutien au sein de la SCP, selon un angle antiraciste
 - Le nombre d'atelier tenus aux congrès sur les enjeux liés à l'antiracisme et au racisme, la participation à ces ateliers et les évaluations des participants
- Encourager les groupes de travail à créer des plans d'action antiracistes pour intégrer la présente politique à tous les aspects de l'organisation.
- Procéder à des audits volontaires réguliers pour déterminer la composition des membres, du personnel, du conseil et des facilitateurs invités.
- Au bout de cinq ans, revoir la politique antiraciste et la mettre à jour, au besoin.

Afin que cette politique soit accessible, elle sera :

- affichée dans le site www.cps.ca, référencée par un lien dans les autres sites Web de la SCP, transmise aux membres dans les infolettres et diffusée dans les réseaux sociaux.
- offerte en français et en anglais et rendue disponible en d'autres langues, sur demande.

4. Les membres

En qualité d'organisation dirigée par ses membres, la SCP adoptera des pratiques qui garantiront la participation active des membres à la promotion de l'antiracisme. Tous les membres sont encouragés à :

- comprendre et soutenir cette politique;
- sensibiliser les autres membres de sorte qu'ils reconnaissent le racisme dans les milieux où la SCP évolue et signalent toute occurrence de racisme et de discrimination.
- participer régulièrement à des audits pour déterminer la composition de l'ensemble des membres;
- agir de manière à refléter et à défendre les valeurs et les principes de la présente politique.

Les efforts de recrutement :

- tiendront compte des communautés culturelles et issues de la diversité du Canada et reposeront sur la création de liens avec des organisations issues de la diversité dans les milieux de la santé et de la médecine.
- viseront des candidats qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés.

Tous les membres auront l'occasion de :

- participer à l'éducation antiraciste et aux possibilités de défense d'intérêts s'y rapportant dans tous les secteurs de la SCP.
- participer à la création d'un outil inclusif, qu'ils utiliseront, pour signaler le racisme et la discrimination au sein de la SCP de manière anonyme, que ces comportements se produisent sur le plan interpersonnel, institutionnel ou systémique. La SCP cherchera à être une organisation où il sera « impossible de frapper à la mauvaise porte » pour signaler le racisme.

5. Le personnel et les ressources humaines

Le recrutement, la sélection, le perfectionnement, l'évaluation et les promotions de tous les membres du personnel doivent reposer sur l'équité en matière d'emploi, qui tient compte des obstacles systémiques à une pleine participation des groupes historiquement et actuellement sous-représentés, y compris ceux qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés.

Afin d'accroître la proportion d'employés rémunérés qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés, la SCP prendra les mesures suivantes :

- Fixer des cibles annuelles dans ses programmes de développement du leadership, ses plans de succession, ses courtes listes de recrutement, de même que son encadrement et son mentorat.
- Procéder à une analyse des données et des tendances sur les employés (colligées de manière volontaire) afin de contribuer à l'évaluation comparative et d'orienter les stratégies d'amélioration fondées sur des données probantes.
- Faire de la publicité dans les médias et les sources d'emploi généralistes et issus de l'ethnicité ou de la diversité.
- S'assurer que les affichages de poste soulignent l'existence d'une politique d'équité en matière d'embauche.
- Revoir les critères actuels de recrutement, de sélection et de perfectionnement du personnel afin de repérer tout obstacle systémique au processus de candidature à un emploi à la SCP.
- S'assurer que les formulaires de candidature ne contiennent aucune formulation ou exigence discriminatoire ou tendancieuse.
- S'assurer que les responsables de l'embauche reçoivent une formation en matière d'antiracisme et démontrent leur engagement envers les enjeux antiracistes en ressources humaines.
- Créer et gérer une politique et un protocole efficaces pour repérer et signaler la discrimination en milieu de travail (p. ex., de la part d'un gestionnaire, d'un collègue) et les pratiques discriminatoires en matière de recrutement, de sélection, de perfectionnement, d'évaluation et de promotion.
- À qualifications égales, mettre en œuvre une stratégie de recrutement préférentiel des candidats qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés.

6. L'éducation antiraciste

Consciente de la nécessité d'une éducation antiraciste continue, la SCP prendra les mesures suivantes :

- Pour fournir aux membres du conseil, aux dirigeants (à la présidence des comités, des sections et des groupes de travail) et au personnel des occasions de formation et d'éducation antiraciste, créer un plan pour offrir des séances de formation continue, en consultation avec des facilitateurs expérimentés et compétents, et procéder à des évaluations continues et approfondies des programmes de formation, selon un point de vue critique sur la race, qui perçoit la construction sociale de la « race » ou de l'ethnie comme le point de départ de ses propres expériences, possibilités ou risques.
- Se doter d'un stock de matériel antiraciste, y compris des outils, de l'information sur la défense d'intérêts et des lignes directrices pour aider les membres de la SCP à soutenir leurs patients qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés (dans les secteurs des soins cliniques, de la recherche et des milieux communautaires).
- Tenir à jour et promouvoir un stock d'articles et de ressources sur l'antiracisme dans le milieu des soins.

- Chercher, analyser et recommander des outils de défense d'intérêts pertinents qui pourront être utilisés pour évaluer les politiques gouvernementales liées aux enfants et aux adolescents afin d'en extirper les préjugés ou les effets racistes.
- Aborder les enjeux antiracistes lors des réunions des groupes de travail et transmettre l'information aux membres de la SCP sur la manière de lancer des travaux de ce type dans leur établissement.
- Tenir des ateliers et des conférences sur les enjeux liés au racisme, y compris du temps sur l'apprentissage réflexif.
- Réseauter avec d'autres groupes mobilisés contre le racisme.
- Créer et maintenir des liens actifs avec des organisations qui soutiennent les communautés ethnoraciales, par le réseautage et la sollicitation de leur participation, de leurs points de vue et de leurs préoccupations.
- Soutenir les membres et les autres organisations qui participent à l'éducation des parents et des proches et chercher des occasions d'élargir l'information de la SCP en matière de santé.
- Créer un lieu consacré aux sujets antiracistes lors du congrès annuel, de même qu'à d'autres occasions (par exemple, soutenir d'autres groupes lors d'événements de formation antiraciste, collaborer avec ces groupes et participer à ces événements) afin d'offrir du réseautage et des occasions d'apprentissage aux membres et aux autres professionnels de la santé.
- S'assurer d'un accès équitable au perfectionnement professionnel afin d'aider les membres, le personnel et les membres du conseil d'administration à accroître leurs compétences et leurs connaissances en matière d'antiracisme.

7. Les communications

Toutes les communications, à l'externe et à l'interne, respecteront les principes antiracistes.

Plus précisément, le personnel :

- s'assurera que tout le matériel que la SCP se procure ou dont elle fait la promotion (y compris les sites Web, les vidéos, le matériel de formation, etc.) transmettent des images positives des communautés raciales et culturelles issues de la diversité. Les ressources ne doivent pas contenir de matériel choquant ni renforcer les stéréotypes ou les images négatives.
- privilégiera un langage et des images inclusifs qui reflètent la diversité raciale et ethnique dans les publications, les politiques et les communications avec les membres, les partenaires et le public.
- surveillera les portraits médiatiques négatifs des membres ou des bénévoles qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés et y réagira.
- entreprendra des démarches médiatiques proactives à l'égard de l'antiracisme dans le domaine des soins.

8. La recherche

Il est essentiel d'adopter un point de vue critique sur la race pour toutes les activités de recherches réalisées ou soutenues par la SCP. La recherche n'est ni neutre ni impartiale, et c'est pourquoi il faut évaluer l'intégralité du processus. À cet effet, la SCP :

- favorisera l'accès équitable aux possibilités de financement pour tous les chercheurs.
- fera la promotion de l'intégration de l'antiracisme à la méthodologie et aux pratiques de recherche.
- accroîtra la participation équitable et inclusive aux systèmes de recherche.
- s'assurera que les équipes de recherche intègrent une perspective antiraciste à tout leur processus de recherche, de la méthodologie à l'analyse des données en passant par la collecte, et surtout à l'interprétation et à la diffusion des données obtenues.
- fera la promotion de l'utilisation d'outils comme l'Évaluation de l'impact sur l'équité en matière de santé, surtout dans le cadre du traitement des patients et des familles qui s'identifient comme noirs, autochtones ou racisés. Ces outils visent à réduire la discrimination et les préjugés raciaux dans le système de santé auprès des personnes qui s'identifient comme noires, autochtones ou racisées.

9. Les relations avec les fournisseurs

Une représentation inclusive au sein des services et auprès des fournisseurs a une plus grande portée, a plus d'effets et améliore la situation socioéconomique des communautés touchées par la discrimination systémique et le racisme.

Dans la mesure du possible, la SCP devrait collaborer avec des organismes ethniques précis pour obtenir les produits et services voulus. L'équité raciale aura plus de pertinence pour certains projets d'approvisionnement de biens, de services et d'infrastructure que pour d'autres, comme la préparation d'une politique antiraciste. Plus la race est reliée à un contrat ou un service donné, plus il faut en tenir compte à chaque étape du processus d'approvisionnement.

10. Des enjeux de santé importants qui dépassent la portée actuelle de la politique

La présente politique est en évolution constante et largement axée sur les actions de l'organisation. Pourtant, les membres travaillent dans l'ensemble du système de santé, et la pédiatrie recoupe d'autres secteurs de ce système. Les secteurs suivants font partie des domaines d'action potentiels :

La santé des femmes : En s'attardant sur l'identité et les expériences de chacun, on obtient un aperçu des réalités que peuvent vivre des personnes qui s'identifient à la fois comme femmes et comme noires, autochtones ou racisées, en raison de l'interaction entre la race et le genre. La SCP pourrait participer à des travaux antiracistes en santé des femmes par la recherche, la participation au congrès ou la défense d'intérêts lorsque ces sujets recourent clairement la

santé pédiatrique, dans des secteurs comme la médecine foetomaternelle, la santé des adolescents, etc.

L'exercice de la médecine générale : Le secteur de la santé a perpétué des injustices, y compris les recommandations pour mettre un terme à des pratiques médicales comme celles reposant sur les outils de correction raciale. La SCP pourrait aider les dispensateurs de soins pédiatriques à comprendre ce que sont ces outils axés sur la race, la manière dont ils sont utilisés actuellement et les façons de les modifier.

Les déterminants sociaux de la santé : Le racisme systémique est nécessairement associé à des disparités en matière de déterminants sociaux de la santé qui touchent démesurément les personnes qui s'identifient comme noires, autochtones ou racisées. La SCP poursuivra ses travaux par l'entremise du comité de la santé des Premières Nations, des Inuits et des Métis, de la section de la pédiatrie sociale, du groupe de travail des Soins aux enfants néo-canadiens, du groupe de la santé des enfants nouveaux arrivants, du comité d'action des enfants et des adolescents et d'autres groupes de travail qui défendent et appuient le changement pour les enfants et adolescents racisés.

La variance et la diversité de genre : La variance et la diversité de genre accroissent le risque et la vulnérabilité. La SCP pourrait entreprendre des travaux en matière de diversité de genre et d'inclusion par la formation, la recherche, la participation au congrès et la défense d'intérêts dans les situations où elles recoupent manifestement la santé pédiatrique.

Le handicap et les aptitudes différentes : Les personnes qui éprouvent des difficultés d'accès, de mobilité, de cognition ou présentent d'autres différences à la naissance peuvent être laissées pour compte encore davantage si les préjudices liés à la race se combinent à leurs aptitudes. La SCP pourrait créer des outils de formation et de défense d'intérêts afin d'aider les professionnels de la santé pédiatrique à comprendre les principes d'accès et d'inclusion.