



Déclaration sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Politique de l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières

Au Secrétariat national de l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières, nous nous engageons à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans toutes nos activités. Nous définissons l'EDI comme la création d'une culture qui valorise et accepte les différences, favorise un sentiment d'appartenance, garantit des occasions justes et équitables pour tous et remet en question l'ensemble des croyances, des traditions et des politiques systémiques qui entraînent de la discrimination. Cet engagement est ancré dans notre mandat principal, qui consiste à favoriser une formation en sciences infirmières de haute qualité dans l'intérêt d'une population canadienne en meilleure santé. Nous appliquons une optique d'EDI à l'embauche, à la promotion, à la culture en milieu de travail, aux programmes, aux comités et aux activités, ainsi qu'à notre implication auprès de nos membres et partenaires. Nous affirmons notre engagement à respecter les lois et normes éthiques pertinentes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Notre équipe de direction se consacre à la promotion et à la modélisation des principes de l'EDI. Nous offrons de la formation et de l'éducation obligatoires à notre personnel, pour garantir une compréhension et une mise en œuvre communes des pratiques de l'EDI. Cette façon de faire nous assurera que les enseignantes et enseignants ainsi que les bénévoles soient pleinement conscients des principes connexes. Nous collaborerons avec des partenaires externes, des communautés et des intervenants pour faire progresser les objectifs en lien avec l'EDI.

Comme la promotion de l'EDI est un processus continu, nous nous engageons à nous améliorer continuellement et à communiquer de manière transparente nos efforts en la matière. Notre personnel, nos bénévoles, nos membres et la communauté seront activement encouragés à nous faire part de leurs commentaires. Les lignes directrices en matière d'EDI, conçues pour en refléter les principes clés, orientent les activités opérationnelles de l'ACESI.

Principes clés en matière d'EDI

Nos lignes directrices en matière d'EDI en milieu de travail et lors des activités et événements de l'ACESI s'appuient sur les principes clés suivants.

1. Égalité des chances
 - Veiller à ce que tous les individus aient des chances égales de participer et de réussir.
2. Impartialité et justice
 - S'efforcer d'instaurer l'impartialité et la justice dans les politiques, les pratiques et les processus décisionnels afin de remédier aux inégalités historiques et systémiques.
3. Inclusion
 - Favoriser une culture inclusive qui valorise et respecte les perspectives, les expériences et la participation de tous les individus, créant ainsi un sentiment d'appartenance pour chaque personne.
4. Représentation
 - Rechercher et promouvoir une représentation diversifiée à tous les niveaux des organisations, y compris aux postes de direction, pour refléter la communauté et les perspectives au sens large.
5. Respect des différences
 - Accepter et célébrer les différences d'identités, d'origines, de cultures, de formes de savoir et d'apprentissage, de capacités et de perspectives, en reconnaissant la richesse qu'elles apportent.
6. Accessibilité
 - Veiller à ce que les espaces physiques, les renseignements et les ressources soient accessibles à tous, en tenant compte des divers besoins et capacités.
7. Sensibilisation pédagogique
 - Offrir une éducation et une formation sur l'EDI pour accroître la sensibilisation, la compréhension et les compétences culturelles des individus au sein de l'organisation.
8. Apprentissage continu
 - Favoriser une culture d'apprentissage et d'amélioration continue pour adapter et faire évoluer les pratiques en fonction de nouvelles connaissances et compréhensions.
9. Obligation de rendre compte
 - Tenir les individus et l'organisation responsables de la création et du maintien d'environnements équitables et inclusifs où des conséquences claires ont été établies en cas de comportements et d'actions discriminatoires.
10. Collaboration
 - Collaborer avec un large éventail de communautés et d'organisations pour comprendre leurs besoins, relever les défis et promouvoir une compréhension mutuelle.

11. **Habilitation**
 - Habilitier les individus issus de groupes sous-représentés en leur offrant des occasions de diriger, de perfectionner leurs compétences et d’avancer au sein de l’organisation.
12. **Équité**
 - Rechercher l’équité en éliminant les obstacles systémiques et en fournissant un soutien ciblé aux personnes défavorisées ou marginalisées.
13. **Sécurité culturelle**
 - S’efforcer d’assurer un environnement culturellement sûr pour tous.
14. **Intersectionnalité**
 - Reconnaître les recoupements des aspects de l’identité (p. ex. la race, le genre, la sexualité, les handicaps) pour comprendre et répondre aux expériences uniques des individus.
15. **Transparence**
 - Faire preuve de transparence par rapport aux objectifs, aux progrès et aux défis de l’organisation liés à l’EDI.
16. **Prise de décisions éclairée par des données probantes**
 - Utiliser les données pour évaluer les progrès dans la réalisation des objectifs de l’EDI, en prenant des décisions éclairées basées sur des données probantes.

Équité, diversité et inclusion

Lignes directrices du Secrétariat national de l'ACESI

Nous reconnaissons que la mise en œuvre des principes en matière d'EDI dans toutes les activités du Secrétariat national de l'ACESI nécessite un engagement continu, une réflexion interne et une volonté d'adapter les pratiques organisationnelles pour créer des environnements véritablement équitables, diversifiés et inclusifs. Les lignes directrices suivantes illustrent notre engagement à appliquer les principes de l'EDI à tous les aspects de nos opérations.

1. **Diversité**
 - Rechercher activement la représentation des groupes méritant l'équité parmi le personnel, les membres des comités, les évaluatrices et évaluateurs d'agrément, les présentatrices et présentateurs lors des événements de l'ACESI et les bénévoles.
 - Offrir des avantages sociaux adaptés à divers besoins, tels que des horaires de travail flexibles, le travail hybride ou des politiques favorables à la famille.
 - Offrir la possibilité de prendre des jours de congé annuel lors des fêtes religieuses non chrétiennes.
2. **Milieu de travail inclusif**
 - Mettre en œuvre et maintenir des politiques pour lutter contre et prévenir le racisme, les préjugés, le harcèlement et la discrimination.
 - Élaborer et communiquer un code de conduite qui met l'accent sur le respect et l'inclusion.
 - Encourager l'inclusion de pronoms dans les signatures électroniques du personnel.
 - Fournir des salles de bain non genrées lorsque possible.
 - Mener régulièrement des activités sociales qui favorisent un sentiment d'appartenance parmi le personnel afin de privilégier une culture de travail inclusive.
 - Mettre en place des mécanismes pour signaler et gérer les incidents liés à la discrimination, au harcèlement ou aux préjugés.
3. **Rémunération équitable**
 - Réviser et ajuster les structures salariales chaque année dans le but d'assurer l'équité salariale.
 - Combler les écarts salariaux fondés sur le genre, la race ou d'autres facteurs démographiques.
4. **Formation et perfectionnement**
 - Proposer des programmes de formation continue en matière d'EDI pour le personnel à temps plein.

- Exiger que tous les membres du personnel et du conseil d'administration de l'ACESI suivent une formation sur la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)*.
 - Fournir des ressources de perfectionnement professionnel qui soutiennent l'avancement des membres du personnel issus de groupes sous-représentés.
5. Programmation accessible et inclusive
- Veiller à ce que les programmes et services de l'ACESI soient accessibles à un public diversifié.
 - Tenir compte des besoins et des préférences des différentes communautés lors de la conception et de la mise en œuvre de programmes.
6. Groupes de soutien et de ressources pour les employées et employés (GSRE)
- Répondre aux divers besoins du personnel, avec des mesures telles que des horaires de travail flexibles, le travail hybride et des politiques favorables à la famille.
7. Partenariats et engagement communautaire
- S'engager activement et écouter les besoins des diverses communautés desservies par l'organisation.
 - Établir des partenariats avec un large éventail d'organisations pour étendre la portée et l'impact des programmes.
8. Audits réguliers relatifs à l'EDI
- Évaluer régulièrement les efforts de l'organisation en matière d'EDI.
 - Utiliser les données et les commentaires pour prendre des décisions éclairées et apporter des améliorations.
9. Communication accessible
- Utiliser un langage inclusif dans toutes les communications de l'ACESI, soit en anglais et en français.
 - Fournir des renseignements dans plusieurs formats (texte, audio, vidéo, etc.) de manière à satisfaire aux différentes préférences de communication.
10. Apprentissage et amélioration continus
- Favoriser une culture d'apprentissage et d'amélioration continus en matière d'EDI.
 - Lors de chaque révision annuelle des politiques de l'ACESI en ressources humaines, réévaluer et mettre à jour les pratiques en matière d'EDI en fonction des commentaires et de l'évolution des pratiques exemplaires.