



Cadre sur l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et l'accessibilité 2023-2027

Mars 2025

Table des matières

Introduction

Page 3

Vision

Pages 4 à 6

Notre parcours

Pages 7 et 8

Valeurs

Page 9

Piliers de l'ÉDIRA

Page 10

Objectifs

Pages 11 et 12

Thèmes stratégiques

Page 13

Introduction

Nous avons le plaisir de présenter le tout premier cadre sur l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et l'accessibilité (ÉDIRA) d'Hearing and Speech Nova Scotia (HSNS), qui orientera le travail de notre organisation pour adopter les pratiques ÉDIRA auprès de notre clientèle, des familles, des personnes soignantes et des membres du personnel.

Nous désirons reconnaître et remercier les personnes qui nous ont fait part de leurs idées, expériences et conseils alors que nous faisons face à des problèmes persistants liés à la discrimination, au racisme systémique et aux disparités en matière de santé.

Le comité ÉDIRA d'Hearing and Speech Nova Scotia.



BALSAM

Indigenous Reconciliation
Education & Advisory

isans

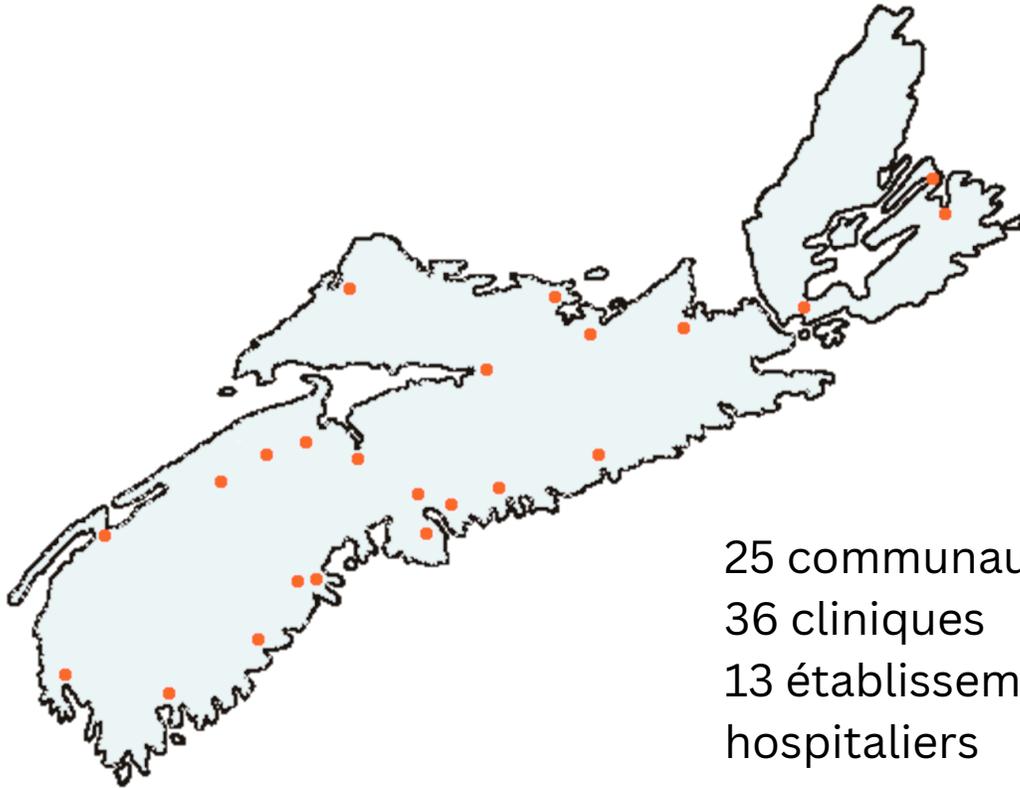
Immigrant Services
Association of Nova Scotia



Notre
clientèle

Vision

**Chaque personne mérite une voix.
Chaque voix mérite d'être entendue.**



25 communautés
36 cliniques
13 établissements non
hospitaliers

Chez Hearing and Speech Nova Scotia, notre vision est que chaque personne ait une voix et que chaque voix soit entendue. Nous reconnaissons que cela n'est possible que si nous identifions et éliminons le racisme systémique et la discrimination au sein de notre personnel et pour nos clients. Nous reconnaissons également et célébrons le riche patrimoine de la Nouvelle-Écosse, favorisant une culture d'inclusivité, de respect et d'appartenance pour tous. Notre travail sera guidé par le cadre sur l'ÉDIRA.

Notre vision: Chaque personne mérite une voix et chaque voix mérite d'être entendue. Cela incite tout le monde à Hearing and Speech Nova Scotia (HSNS) à écouter et à réfléchir, identifier et éliminer le racisme systémique et la discrimination au sein de notre organisation.

Nous savons que le racisme systémique et les disparités en matière de santé sont des problèmes qui persistent en Nouvelle-Écosse et qui sont enracinés dans notre histoire coloniale. Nous nous réjouissons de présenter le tout premier cadre sur l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et l'accessibilité (ÉDIRA) de HSNS, qui orientera le travail de notre organisation pour mettre en pratique les principes d'ÉDIRA dans l'ensemble de nos actions.



Au cours des quatre dernières années, le groupe de travail sur l'ÉDIRA s'est engagé à rendre HSNS plus inclusive pour le personnel, les familles et la clientèle. Il a offert des formations ainsi que des ressources et a sensibilisé davantage l'ensemble de l'organisation aux principes d'ÉDIRA.

En juillet 2024, on a décidé que le groupe de travail sur l'ÉDIRA deviendrait un comité permanent à l'échelle de la province et élaborerait un cadre visant à révéler et à éliminer le racisme systémique ainsi que la discrimination et à y réfléchir. Ce racisme systémique et cette discrimination peuvent être fondés sur les caractéristiques suivantes:

- Le genre
- L'identité de genre
- La race
- La couleur
- La culture
- La langue
- Les croyances
- Le revenu
- La neurodiversité
- Le niveau de littératie
- L'emploi
- La situation du logement
- L'état de santé
- Le statut social
- Le statut migratoire
- L'ethnie
- L'histoire
- L'orientation sexuelle
- Âge
- Validisme
- Différentes modalités linguistiques (CAA, langue des signes)



Notre parcours

Depuis la création du groupe de travail sur l'ÉDIRA, nous avons :

- ajouté l'ÉDIRA comme point permanent à l'ordre du jour des réunions de notre comité sur les relations de travail;
- commencé à effectuer une sensibilisation accrue et à transmettre davantage d'information à tous les niveaux de HSNS concernant :
 - l'ÉDIRA
 - le racisme envers les personnes noires
 - les microaggressions
- favorisé un partenariat avec l'ISANS pour former notre conseil d'administration et notre personnel;
- créé le club mÉDIRA, où des ressources sur l'ÉDIRA sont offertes et font l'objet de discussion dans l'ensemble de l'organisation;
- Organisé des formations pour tout le personnel afin d'améliorer la sensibilisation :
 - Aux communautés noires de la Nouvelle-Écosse
 - La neurodiversité
 - Les autochtones
 - 2SLGBTQI+ et
 - Les personnes en situation de handicap en communauté

- conçu notre premier sondage sur l'expérience du personnel pour établir une compréhension de base des identités des membres de l'équipe de HSNS en lien avec l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et l'accessibilité.
- ajouté des documents importants aux sites SharePoint du personnel et du conseil d'administration :
 - Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA)
 - Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR)
 - Rapport de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA)
 - Rapport In Plain Sight, ainsi que d'autres documents juridictionnels pertinents tels que la Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Act (DRIPA) de la Colombie-Britannique
 - Histoire des Métis et Indian Act (y compris ses impacts négatifs) de la Colombie-Britannique, et d'autres documents
- négocié avec succès l'ajout de « postes désignés » et de congés flexibles dans notre convention collective (objectif du Plan stratégique 2024)
- élaboré des principes d'ÉDIRA pour orienter les normes et les procédures cliniques (objectif du Plan stratégique 2024)
- engagé avec les membres de la communauté concernée

Valeurs

En intégrant ces valeurs dans tout ce que nous faisons, nous soutenons et promouvons activement l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et l'accessibilité.

C

Client·e au centre de ses soins :

Nous nous concentrons sur les besoins de notre clientèle pour nous assurer de leur offrir des soins respectueux et personnalisés.

L

Leadership: Nous donnons l'exemple en promouvant l'ÉDIRA dans toutes nos actions, ce qui encourage les autres à faire de même et contribue à créer des changements positifs.

A

Accessibilité: Nous éliminons les obstacles afin que toutes les personnes, quel que soit leur parcours, puissent obtenir l'aide dont elles ont besoin.

S

Soutien : Nous offrons du soutien à notre clientèle et à notre personnel, en reconnaissant que tout le monde a des besoins et des défis différents.

S

Sécurité : Nous veillons à offrir un milieu sûr et accueillant, où les personnes peuvent être elles-mêmes sans craindre la discrimination ou le préjudice.

I

Intégrité: Être honnête et transparent dans notre travail. Respecter les principes de l'ÉDIRA et toujours s'efforcer de faire ce qui est juste et équitable.

C

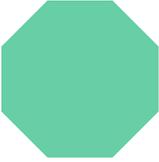
Collaboration: Nous collaborons avec la clientèle, les communautés et les groupes pour mettre en pratique l'ÉDIRA et créer un milieu juste et inclusif.

Piliers de l'ÉDIRA

Le cadre sur l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et l'accessibilité comprend des objectifs précis introduits progressivement pour révéler et éliminer le racisme systémique et la discrimination ainsi qu'y réfléchir. Il couvre cinq piliers de notre organisation:

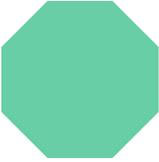


Objectifs



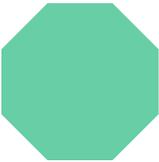
Culture organisationnelle :

- Transformer le groupe de travail sur l'EDI en un comité sur l'ÉDIRA.
- Réaliser le premier recensement démographique pour établir une compréhension de base des besoins et des enjeux liés à l'ÉDIRA à HSNS, et déterminer les mesures à entreprendre en priorité.
- Créer une culture sécuritaire pour le signalement des incidents, y compris les plaintes liées à la discrimination et au harcèlement fondés sur l'identité.



Politiques et procédures :

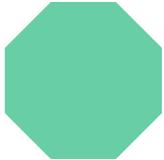
- Intégrer les principes d'ÉDIRA et la voix de la clientèle dans les politiques et procédures de HSNS.
- Établir des principes d'ÉDIRA et offrir de la formation sur ceux-ci.
- Établir des partenariats avec des membres de la communauté ayant une expérience vécue.



Soins axés sur le/la client·e et la famille :

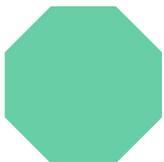
- Fournir des documents et des communications clés, notamment le Plan d'action pour la réconciliation, le Plan de lutte contre le racisme systémique et le Plan d'ÉDIRA, dans les deux langues officielles, et offrir des services en plusieurs langues afin de promouvoir l'inclusivité et la responsabilité.

- Faire le suivi des plaintes de racisme et de discrimination de membres du personnel et de clients.
- Promouvoir l'ÉDIRA dans le cadre de notre stratégie de soins centrés sur les personnes afin de faire progresser l'équité en santé.



Recrutement et rétention

- Créer deux postes désignés pour les langues/groupes minoritaires au cours de l'année à venir.
- Fournir une solide formation à l'ÉDIRA lors de l'intégration du personnel
- Mettre en place un processus volontaire et confidentiel au sein de notre plateforme de candidature pour recueillir des informations démographiques auprès des candidats, en assurant la conformité aux réglementations sur la protection de la vie privée et en renforçant notre engagement envers l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et l'accessibilité (ÉDIRA).



Communication :

- Établir une carte de pointage sur l'ÉDIRA pour évaluer les résultats et les progrès de toutes les initiatives.
- Mettre à jour notre plan d'engagement pour établir des partenariats avec les diverses communautés de la Nouvelle-Écosse.
- Tirer parti des médias sociaux (site Web, Facebook, LinkedIn).
- Évaluer continuellement les obstacles et les possibilités d'amélioration

Thèmes stratégiques

Les thèmes stratégiques de HSNS : accès, communication et engagement (ACE), correspondent parfaitement à la Stratégie en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et de la lutte contre le racisme de Santé Nouvelle-Écosse.

Le plan stratégique 2024 soutient les tâches d'équité, de diversité, d'inclusion, de la réconciliation et d'accessibilité (ÉDIRA) à l'intérieur des directives qui suivent:

Les soins centrés sur la clientèle/la famille sont guidés par les principes d'ÉDIRA



Documents de soutien

- Plan d'Action EDIRA 2023-2027
- Plan d'action pour la réconciliation
- Plan de lutte contre le racisme systémique

