



# Cadre d'EDI(R)A

Cadre 2025 pour l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et l'accessibilité

DOCTORS NOVA SCOTIA | 2025



- 2 Reconnaissance territoriale
- 3 Introduction
- 5 Secteurs d'intervention

- 9 Mesurer l'impact
- 10 Conclusion
- 11 Glossaire

# Reconnaissance territoriale

**D**octors Nova Scotia (DNS) reconnaît que nous vivons et travaillons toutes et tous dans le Mi'kma'ki, le territoire ancestral et non cédé des Mi'kmaq. Chez DNS, nous honorons et respectons les peuples autochtones de ce territoire.

L'expression « non-cédé » est importante, puisqu'elle indique que les Mi'kmaq n'ont pas renoncé à leurs droits sur leur territoire et ressources malgré la colonisation. Comme personnes colonisatrices dans le Mi'kma'ki, nous sommes reconnaissantes des traités de paix et d'amitié avec le peuple Mi'kmaq, qui établissent des promesses de longue date, des obligations mutuelles et des avantages pour toutes les parties concernées. Les traités portent sur les droits et sur les moyens de bâtir des relations paisibles et de longue durée entre nous.

Chez DNS, nous savons que nous en avons beaucoup à apprendre et à faire

pour répondre à l'appel à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. Nous encourageons toutes les personnes à prendre un engagement envers l'appel à l'action de la commission, à réfléchir à leur rôle dans la réconciliation et à prendre des mesures significatives envers le changement.

Doctors Nova Scotia reconnaît que les déclarations et reconnaissances sont de nature symbolique et doivent être accompagnées de travail et d'actions significatives. Doctors Nova Scotia s'engage à travailler avec les cheffes et chefs de file des Mi'kmaq et des personnes afro-néo-écossaises, la communauté médicale, les médecins et les partenaires du système pour mettre fin au racisme systémique et décoloniser le système de santé pour améliorer l'expérience des soins de santé des peuples autochtones en Nouvelle-Écosse. Nous sommes toutes et tous des personnes visées par les traités.

---

## Reconnaissance de l'histoire afro-néo-écossaise

Doctors Nova Scotia reconnaît la présence profonde et durable des communautés afro-néo-écossaises dont l'histoire dans cette province couvre plus de 400 ans. Cette histoire débute aussi tôt que l'an 1605, avec la fondation de Port-Royal, et comprend l'arrivée de petites populations de personnes colonisées noires française et anglaise dans les années 1700. Elle comprend aussi l'arrivée de 3 500 Loyalistes noirs réfugiés de la révolution américaine, 600 Marrons de la Jamaïque, exilés par les Britanniques, et plus de 2 000 personnes réfugiées noires de la guerre de 1812. Au début du 20<sup>e</sup> siècle, quelques centaines de personnes migrantes noires des Caraïbes sont aussi arrivées, à la recherche de travail dans les usines et les mines du Cap-Breton.

Les personnes afro-néo-écossaises ne sont pas des personnes colonisatrices. Elles forment un peuple distinct qui a enduré et résisté à des générations de racisme systémique, à l'oppression et au colonialisme. Malgré cette histoire d'exclusion, les personnes afro-néo-écossaises ont fait et continuent d'apporter des contributions importantes au tissu social, culturel, économique et politique de la Nouvelle-Écosse. Comprendre et honorer la culture, l'histoire et l'héritage afro-néo-écossais est essentiel pour adresser le racisme anti-noir et pour l'avancement de changements significatifs et durables dans notre province.



# Introduction

Doctors Nova Scotia a entrepris un processus de transformation pour que l'équité<sup>1</sup>, la diversité<sup>2</sup>, l'inclusion<sup>3</sup>, la réconciliation<sup>4</sup> et l'accessibilité<sup>5</sup> [ÉDI(R)A] soient inscrites dans son tissu organisationnel.

**L**e personnel a mené l'élaboration et l'implantation du Cadre d'ÉDI (2022-2024) inaugural qui a posé une fondation solide pour l'avancement de l'ÉDI à l'intérieur de l'organisation. Le cadre a fourni des pistes précieuses qui ont aidé DNS à commencer à adresser les iniquités systémiques à l'intérieur de la profession médicale et le système des soins de santé. En résultat, l'organisation a concentré ses efforts pour diversifier son personnel, réévaluer des structures de gouvernance et inscrire une lentille d'ÉDI dans tous les aspects de son travail. Les faits saillants comprennent :

- appui aux médecins formées et formés à l'international (MFI) avec un programme de mentorat, offrir des ressources pour les aider dans leur transition vers la pratique et participer

à l'initiative collaborative de bienvenue du College of Physicians and Surgeons of Nova Scotia's (CPSNS)

- réorganisé les bourses pour personnes étudiantes en médecine pour mieux appuyer les individus des communautés qui méritent l'équité
- diversifié le personnel et le conseil d'administration de DNS
- création du rôle de conseillère principale ou conseiller principal en diversité

Doctors Nova Scotia a aussi révisé ses pratiques de gouvernance et ses politiques internes, reimagé sa réunion générale annuelle et ses processus de propositions, financé des cours sur les ordonnances sécuritaires pour les médecins, accueilli des sessions de formation professionnelle continue sur le thème de la réduction des préjugés lors de la conférence annu-

elle, inscrit les principes d'ÉDI(R)A dans le programme de développement de leadership des médecins et facilité de la formation et des discussions sur l'ÉDI(R)A pour le personnel, le conseil et les secteurs des leaders des médecins. De plus, DNS a fait des progrès pour que les voix des femmes et les voix des communautés qui méritent l'équité soient amplifiées et mises de l'avant dans ses moyens de communication internes et externes, y compris *doctorsNS*, le magazine mensuel de l'association pour ses membres. Des efforts ont aussi été entrepris pour mettre en lumière des initiatives menées par des médecins qui ont un impact positif sur les patientes, les patients et les communautés. Mais ces changements ne sont pas suffisants.

Pour bâtir sur l'élan du *Cadre de l'ÉDI de 2022-24*, DNS renouvelle maintenant son

engagement envers ce travail. Le *Cadre ÉDI(R)A 2025* reflète une intégration plus profonde des principes d'ÉDI(R)A dans tous les aspects des opérations, des prises de décisions et du travail de défense des intérêts de DNS. Ce renouveau met l'accent sur la réflexion continue, l'éducation et la responsabilité pour assurer des progrès significatifs au sein de l'association et pour toutes les personnes qu'elle touche.

Chez DNS, nous prenons l'engagement de transformer fondamentalement notre organisation et d'appuyer nos membres et notre personnel en intégrant l'ÉDI(R)A dans tous les aspects de notre travail. Cet effort assure que la réconciliation, l'équité et l'inclusion demeurent au premier plan de toutes nos décisions et actions. Par l'avancement de politique d'inclusivité, en fournissant de l'éducation et en revendiquant pour des changements systémiques, nous visons à encourager un système de soins de santé qui est équitable, accessible et qui reflète les communautés diverses de la Nouvelle-Écosse. Nous reconnaissons que ceci est un processus continu — un qui nous demande de réfléchir sur notre histoire et de continuellement viser l'amélioration. Nous demeurons résolues et résolus dans notre engagement envers ce travail, car nous comprenons que le véritable progrès demande une attention constante à la fois sur les leçons du passé et sur les occasions de l'avenir.

Doctors Nova Scotia reconnaît l'impact durable de la colonisation et le rôle que la profession médicale a joué dans des systèmes qui ont causé des torts, des pensionnats à la négligence médicale et la présence continue du racisme systémique dans les soins de santé. Nous nous engageons à des actions significatives guidées par l'appel à l'action de la Commission de la vérité et réconciliation ; les appels pour la justice de l'Enquête nationale sur les femmes, les filles et les personnes aux deux esprits disparues et assassinées ; et les principes de la Déclaration sur les droits des peuples autochtones des Nations Unies, les principes de Jordan et les principes de Joyce.

L'association reconnaît également les réalités persistantes du racisme anti-noir

dans le système des soins de santé en Nouvelle-Écosse, et les torts spécifiques connus par les communautés afro-néo-écossaises. Ce travail demande de l'apprentissage continu, de la défense des intérêts et un engagement profond envers des changements dans l'ensemble du système. Un exemple clair de cet héritage est le déplacement forcé et la négligence médicale des résidentes et résidents d'Africville où les médecins et les systèmes de santé ont même failli à fournir les soins de santé de base, ce qui a contribué à des iniquités en santé à long terme et à une méfiance profonde qui perdure encore aujourd'hui.

Doctors Nova Scotia reconnaît que la vérité et la réconciliation forment un travail distinct et doit être guidé par le respect, la responsabilisation et l'autodétermination des Autochtones. Le travail de vérité et de réconciliation de l'association est distinct de son comité d'ÉDI, en reconnaissance que la réconciliation demande la transformation de relations entre les peuples autochtones, les personnes colonisatrices et les institutions. Il ne s'agit pas d'un sous-ensemble de l'ÉDI, mais un engagement distinct et vital. Doctors Nova Scotia s'engage à travailler en étroite collaboration avec la Nation Mi'Kmaq, à respecter les principes de l'établissement de relations de nation à nation et de respecter le principe de « rien pour nous sans nous » dans tous les efforts de réconciliation.

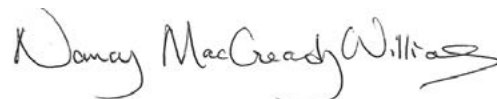
En 2025, la nécessité pour du travail audacieux pour l'équité et l'inclusion est plus urgente que jamais. À travers l'Amérique du Nord, nous voyons la montée de la rhétorique anti-ÉDI, largement encouragée par l'actuel président américain et son administration, qui visent à démanteler ces efforts. Ces discours ont des conséquences réelles : augmentation du sentiment anti-immigration, hostilité grandissante envers les communautés 2SLGBTQIA+, et efforts pour dresser les groupes marginalisés les uns contre les autres, y compris dans nos écoles, milieux de travail et milieux de soins. Comme médecins et leaders dans les soins de santé, les membres de DNS ont un rôle crucial à jouer. Non seulement dans les soins de nos populations de pati-

entes et de patients diversifiés, mais aussi en revendiquant des systèmes qui favorisent la dignité, l'inclusion et l'accès pour toutes les personnes. Doctors Nova Scotia lance l'appel à ses membres pour résister à ces discours qui divisent, à être solidaires avec les communautés qui font face à la discrimination et à appuyer activement les efforts pour bâtir la confiance, pour offrir des soins sécuritaires pour les cultures et pour contribuer à l'avancement de l'équité partout dans le système de soins de santé.

Ce cadre intègre les principes d'ÉDI(R)A au centre des opérations de l'association, des efforts de revendications et des initiatives d'engagement communautaire. Il sert de guide pour que DNS fasse la promotion de l'antiracisme<sup>7</sup>, de l'anti-oppression<sup>8</sup>, de l'équité et de la réconciliation en favorisant un environnement de soins de santé qui confronte activement les iniquités systémiques et œuvre à les démanteler. Le cadre établit les priorités pour adresser les barrières systémiques et les inégalités en santé, en se concentrant sur les déterminants sociaux et structurels en santé qui les influencent. Ce travail doit s'appuyer sur une approche intersectionnelle qui reconnaît comment les identités et les expériences croisées façonnent les inégalités et l'accès aux soins. Avec ce cadre, DNS s'engage à établir des objectifs mesurables avec des mesures et des indicateurs clairs pour suivre les progrès, afin d'assurer la transparence et la responsabilisation envers le personnel, les membres, les partenaires et les communautés que nous soutenons.

Signé

**PDG, présidente du CA et conseillère principale en diversité**



**Nancy MacCready-Williams**



**Dre Heather Johnson**



**Basma Deef**



## Secteurs d'intervention

Les secteurs d'intervention du *Cadre d'ÉDI(R)A* se retrouvent au cœur de la mission de l'association pour mener des changements systémiques et favoriser l'avancement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion, de la réconciliation et de l'accessibilité. Notre travail dans ces secteurs visera à adresser les disparités, promouvoir des pratiques inclusives et créer un environnement favorable pour toutes les personnes. Ceci reflète notre engagement à encourager des changements durables et transformateurs dans l'organisme et dans le système de soins de santé, pour assurer que l'équité se retrouve au cœur de tout ce que nous faisons.



L'organisme établi en priorité de la formation complète qui équipe le personnel avec les connaissances et les outils nécessaires pour adresser les inégalités systémiques, recadrer leur compréhension et mieux appuyer les besoins changeants des communautés diversifiées en Nouvelle-Écosse.

### Connaissance et sensibilisation

Doctors Nova Scotia comprend que la fondation de l'équité repose sur les connaissances. Sensibiliser et encourager la compréhension parmi le personnel, les membres et la communauté en général sont essentiels pour mener des changements significatifs et combler des lacunes dans les connaissances.

L'organisme établi en priorité de la formation complète qui équipe le personnel avec les connaissances et les outils nécessaires pour adresser les inégalités systémiques, recadrer leur compréhension et mieux appuyer les besoins changeants des communautés diversifiées en Nouvelle-Écosse. Ceci comprend des mises à jour aux réunions du personnel et des « minutes mensuelles » (dépliants d'éducation) organisées pour offrir des occasions de réflexion sur des événements importants relatifs à l'équité et leurs impacts sur la profession médicale.

#### Doctors Nova Scotia bâtira les connaissances et la sensibilisation en :

- **consacrant une journée annuelle de connexion du personnel à l'ÉDI(R)A** pour approfondir des sujets essentiels et souligner l'importance et la formation et de l'engagement continu
- **développant un plan de formation** pour le personnel qui détaille des occasions régulières de formation du personnel
- **encourageant le développement continu** et l'apprentissage du personnel en incluant un objectif de performance centré sur l'ÉDI(R)A dans l'évaluation individuelle annuelle du personnel avec une question spécifique de réflexion à inclure dans l'évaluation personnelle de la performance
- **créant et distribuant des ressources qui permettront aux médecins d'implanter des pratiques inclusives**, y compris le développement d'une bibliothèque de ressources (une boîte à outils d'ÉDI(R)A, webinaires qui abordent des sujets clés comme l'antiracisme, l'anti-oppression, les soins sécuritaires pour les cultures, la vérité et la réconciliation)

### Politiques et systèmes inclusifs

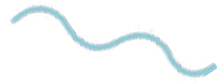
Atteindre l'équité demande des changements systémiques aux politiques et pratiques qui façonnent l'organisme et ses interactions avec le système de soins de santé. Doctors Nova Scotia s'engage à évaluer et à réformer ces structures pour qu'elles reflètent les principes d'ÉDI(R)A.

#### Doctors Nova Scotia développera et appuiera des politiques inclusives en :

- **développant un comité d'ÉDI(R)A** mené par les membres qui pourra aider à informer de futurs travaux, ainsi que l'approche et la réponse de l'organisme à des propositions futures
- **continuant à améliorer les politiques en milieu de travail, les politiques de gouvernance et autres documents** clés qui reflètent l'engagement de l'association envers l'ÉDI(R)A
- **continuant à améliorer ces processus de recrutement et d'embauche** avec des actions pour minimiser les biais et établir les mesures et objectifs de l'association
- **revendiquant l'implantation de systèmes inclusifs dans tous les milieux de soins de santé**. L'organisme s'engage à collaborer avec Tajikeyimik, Nova Scotia Health (NSH) et IWK Health pour implanter des systèmes qui permettent aux médecins de communiquer leurs besoins uniques afin d'assurer que la livraison des soins de santé soit équitable et inclusive
- **revendiquant le développement et l'implantation de politiques inclusives dans tous les milieux de soins de santé**, spécifiquement NSH, IWK Health et le ministère de la Santé et du Bien-être
- **bâtissant sur les leçons apprises lors de l'AGA 2024 de DNS**, l'association s'efforcera de faciliter la contribution des membres aux processus de propositions en travaillant étroitement avec le comité de gouvernance pour réviser le processus pour soumettre et débattre une proposition en considération des membres qui ne connaissent peut-être par les règles du code Robert







## Appuyer les médecins

Un système de santé prospère repose sur le bien-être et le succès de ses médecins. Chez DNS, nous nous engageons à utiliser une approche basée sur l'équité pour appuyer toutes et tous les médecins, en veillant à répondre aux besoins uniques des personnes qui proviennent des communautés autochtones et celles qui méritent l'équité, ainsi que ceux des MFI. Afin de reconnaître le rôle crucial de ces MFI pour pallier les pénuries de main-d'œuvre et servir les communautés mal desservies, DNS priorise le recrutement, la rétention et la défense des intérêts pour équiper toutes et tous les médecins avec les ressources nécessaires pour réussir, tout en favorisant une culture d'inclusion et d'appartenance.

### Doctors Nova Scotia implantera ces mesures d'appui en :

- **collaborant avec des partenaires comme Tajikeimik, le CPSNS, NSH et IWK Health pour revendiquer des stratégies efficaces de recrutement, des processus d'intégration complets et des voies d'accès équitables à la licence** qui s'alignent avec les principes d'ÉDI(R)A
- **établissant des partenariats avec les organismes de réglementation, gouvernement, organisations communautaires et les Mi'kmak de la Nouvelle-Écosse pour adresser les barrières systémiques**, créer des solutions durables et offrir des ressources sur mesure pour le développement de carrière et le succès à long terme
- **revendiquant des processus transparents de résolution de conflits avec les autorités en santé**, en identifiant le rôle de l'association pour appuyer les médecins pendant ces processus pour assurer des résultats justes et équitables
- **promouvant le traitement équitable des MFI** durant le recrutement, les obligations contractuelles et la responsabilisation, ainsi que les processus d'intégration, tout en promouvant l'humilité culturelle et les soins culturellement appropriés pour répondre aux besoins diversifiés des communautés de la Nouvelle-Écosse
- **collaborant avec des organisations partenaires clés, y compris Tajikeimik, NSH, IWK Health et le ministère de la Santé et du Bien-être pour développer des politiques opérationnelles inclusives** qui touchent directement nos membres. De plus, DNS appuiera les médecins pour identifier et implanter des outils de pratique et des ressources qui encouragent des pratiques cliniques durables et fructueuses, tant sur le plan professionnel que personnel.

# Structure de gouvernance ÉDI(R)A de Doctors Nova Scotia

## INTERNE

- Équipe principale de leadership (ÉPL)
  - Katie Mallam, directrice des politiques et du bien-être des médecins
    - Basma Deef, conseillère principale en diversité
- Comités internes :
  - Comité d'équité, diversité et inclusion (CÉDI)
  - Comité de vérité et réconciliation (CVR)

## MENÉ PAR LES MÉDECINS

- Conseil d'administration
  - Comité des politiques et des questions de santé (CPQS)
  - Comité d'ÉDI(R)A basé sur les membres (lancé à l'automne 2025)
- Secteurs de Doctors Nova Scotia :
  - Secteurs des médecins pour la santé autochtone
  - Secteur des médecins noires et noirs

Doctors Nova Scotia reconnaît que l'avancement de l'équité et de l'inclusion dans la profession médicale et le système des soins de santé ne peut pas se réaliser en isolation. Des changements significatifs requièrent de la collaboration, des responsabilités partagées et des partenariats solides.

Alors que DNS mène ce travail au sein de notre organisation et auprès de nos membres, nous nous appuyons sur des organismes communautaires, des groupes de revendication et les instances gouvernementales pour nous assurer que nos efforts soient informés, pertinents et efficaces. Par l'entremise d'un engagement continu, le partage de connaissance et l'action collective, nous souhaitons continuer à amplifier les voix diversifiées, lever les barrières systémiques et mener des changements durables vers un système de soins de santé plus équitable et inclusif.



## Travail de revendication

La revendication et l'action sont des composantes essentielles de l'engagement de DNS pour mener des changements systémiques et amplifier les voix des communautés marginalisées. En formant des relations fortes avec des organismes de revendication et en se positionnant proactivement dans les dossiers d'équité, l'organisation vise à promouvoir des changements significatifs à travers la Nouvelle-Écosse.

**Doctors Nova Scotia revendiquera des changements systémiques en :**

- **établissant et en renforçant les connexions avec les communautés mi'kmaq et les organismes de revendications** par l'entremise de son comité d'ÉDI et les initiatives qui s'alignent avec l'appel à l'action organisationnel de la Commission de vérité et réconciliation.
- **alignant nos efforts de revendications avec les communautés et les partenaires**, s'assurant ainsi que DNS utilise son influence pour inviter et amplifier des voix diverses et assurer que toutes les personnes qui doivent être présentes soient assises à la table.
- **établissant des partenariats avec des groupes de revendication pour appuyer des initiatives qui correspondent avec le travail prioritaire**, y compris la rédaction de lettres d'appui, offrir du financement pour des projets orientés sur la communauté et collaborer à des initiatives qui font la promotion de l'antiracisme, l'équité et l'inclusion. Ces partenariats permettront à l'organisation d'étendre son impact et d'appuyer des changements systémiques à plus grande échelle.
- **continuant de revendiquer des soins affirmatifs de genre, la réduction des torts et le dépistage de la pauvreté**, qui sont des aspects critiques des déterminants de la santé. Doctors Nova Scotia demeure engagé à revendiquer un accès équitable aux soins de santé et à adresser les barrières systémiques.
- **promouvant l'équité des genres dans les pratiques de rémunération et les mesures de soutien** pour assurer que DNS applique une lentille d'équité en discussion avec le comité des frais et durant les conversations de négociation. En intégrant des pratiques équitables dans le processus, DNS vise à réduire les disparités salariales et assurer l'avancement de l'équité des genres pour les médecins en Nouvelle-Écosse.



## Engagement communautaire

L'engagement auprès des communautés locales est vital pour encourager la confiance, la collaboration et la réconciliation. Doctors Nova Scotia s'engage à bâtir des relations significatives avec des communautés diversifiées à travers la Nouvelle-Écosse, particulièrement avec la Nation Mi'kmaq et les populations afro-néo-écossaises, pour garantir des services de soins de santé qui sont culturellement sécuritaires et équitables.

**Doctors Nova Scotia développera des relations avec les communautés en :**

- **consacrant un pourcentage de ses fonds de commandites à des initiatives alignées avec les valeurs d'ÉDI(R)A**, dirigeant des ressources vers des causes qui appuient les communautés qui méritent l'équité. Le personnel sera aussi encouragé à participer à des occasions de bénévolat qui contribuent aux communautés locales.
- **travaillant avec des organisations locales pour célébrer la diversité culturelle** et promouvoir l'apprentissage partagé.

En bâtissant des relations avec les communautés afro-néo-écossaises et mi'kmaq, l'association vise à appuyer des initiatives qui livrent des soins sécuritaires et répondent aux besoins uniques de ces populations.

## Responsabilisation et transparence

La transparence et la responsabilisation sont essentielles au succès du Cadre d'ÉDI(R)A. Doctors Nova Scotia s'engage à suivre, à évaluer et à partager ses progrès pour assurer que les initiatives demeurent efficaces et alignées avec ses objectifs.

Pour maintenir l'alignement avec ces principes, le travail identifié ÉDI(R)A sera intégré dans le plan d'affaires annuel de l'association qui est approuvé par le conseil d'administration et qui fait l'objet d'un rapport annuel. Des mises à jour régulières seront partagées avec les membres et les partenaires, ce qui encouragera un environnement où la rétroaction est activement encouragée et intégrée. La transparence sera encore plus renforcée avec la publication de rapports sur le progrès chaque deux ans dans le cadre du *Rapport d'engagement et de responsabilisation d'ÉDI(R)A*. Ce survol complet mettra en lumière les avancements et identifiera les secteurs à améliorer, ce qui assurera une approche structurée et efficace pour le Cadre d'ÉDI(R)A.

Afin de mener des progrès significatifs, Doctors Nova Scotia accordera la priorité aux examens d'équité des politiques et programmes à fort impact, comme la politique du milieu de travail respectueux, les politiques de gouvernance du conseil d'administration et le développement d'une réponse de DNS au Cadre de conflits internationaux.

Doctors Nova Scotia développera un cadre d'évaluation afin de définir clairement des résultats mesurables





◀ et les raisons qui les justifient. Cette structure d'évaluation inclura des audits effectués par le conseiller principal ou la conseillère principale en diversité, qui validera les efforts de l'organisation, offrira des recommandations pour des actions futures et assurera la responsabilisation des membres de DNS et ses partenaires du système, ainsi que les communautés qu'ils appuient. Pour compléter ce processus, un horaire d'examen annuel sera créé, pour assurer que les pratiques de l'organisation s'alignent avec les valeurs d'équité et d'inclusion. Chaque année, une présentation sera effectuée devant le conseil d'administration de DNS avec un plan d'affaires qui détaillera les travaux prévus pour l'année. Ce cadre sera inclus avec le rapport annuel au conseil d'administration pour assurer que les engagements du cadre sont respectés. En plus, la mise en place de mécanismes clairs pour la rétroaction permettra aux membres et au personnel de partager leurs expériences et de suggérer des améliorations relatives aux initiatives d'ÉDI(R)A. Une stratégie de recrutement inclusif est également en préparation pour attirer et retenir des talents diversifiés, ce qui renforcera l'engagement de l'association envers la représentation et favorisera une culture équitable et inclusive en milieu de travail.

En intégrant ces principes dans ses opérations, DNS prend des mesures significatives pour remédier aux iniquités, pour contribuer à l'avancement de la réconciliation et pour encourager une culture de respect, de diversité et d'inclusion. Ce travail est continu et l'organisation demeure ferme pour bâtir un avenir meilleur pour toutes les personnes en Nouvelle-Écosse.



# Mesurer l'impact

## Audits des politiques

Doctors Nova Scotia mènera des révisions complètes de ses politiques internes afin d'assurer qu'elles correspondent aux principes de l'ÉDI(R)A. Ceci comprend l'identification et la correction des désavantages historiques, du racisme systémique et des lacunes en matière d'équité, d'accessibilité et d'inclusion, avec des mises à jour communiquées au conseil d'administration. Les progrès seront retracés avec un rapport détaillé qui documentera le pourcentage de politiques mises à jour pour corriger les lacunes d'équité, d'accessibilité et d'inclusion, avec les résultats partagés annuellement avec le leadership de DNS et ses membres.

## Mécanismes de rétroaction pour les membres et le personnel

Doctors Nova Scotia incorporera des questions additionnelles centrées sur l'équité dans le sondage de satisfaction bisannuel des membres, ce qui permettra aux membres de partager anonymement leurs idées sur les pratiques organisationnelles et de suggérer des améliorations. Un résumé de cette rétroaction sera inclus dans le rapport final sur la satisfaction des membres. Le nombre de réponses sera surveillé, avec l'identification de thèmes clés abordés dans les rapports annuels.

Une analyse de l'environnement a été complétée au début de 2025, ce qui a offert à DNS de bonnes indications sur l'engagement du personnel et de ses intérêts de formation. Ces résultats ont révélé un profond désir chez le personnel d'être plus engagé dans les efforts d'ÉDI(R)A, avec un intérêt particulier envers des sujets comme les biais inconscients, les alliances et les pratiques inclusives. Pour bâtir sur ces leçons, DNS continuera à intégrer des mécanismes de rétroaction à nos activités, notamment par l'entremise d'un sondage anonyme annuel du personnel. La rétroaction du personnel sera continuellement collectée et utilisée pour former des améliorations organisationnelles et reconnaître l'importance des voix des membres et du personnel pour façonner le travail de l'association.

## Objectifs d'engagement de la communauté

D'ici 2027, DNS accueillera un évènement en collaboration avec des organismes locaux, particulièrement ceux des communautés mi'kmaw, afro-néo-écossaises, 2ELGBTQIA+, des personnes immigrantes et réfugiées, basées sur la foi et les personnes avec des incapacités, pour renforcer les relations et encourager des pratiques de soins culturellement sécuritaires et antiracistes. Doctors Nova Scotia allouera du financement annuel pour appuyer quatre projets menés par les communautés qui se concentrent sur la réconciliation et l'équité. Les projets menés par les communautés seront évalués bisannuellement pour déterminer leur efficacité, notamment le nombre de personnes touchées et la rétroaction des membres de la communauté.



# Conclusion

Le *Cadre ÉDI(R)A* représente l'engagement solide de l'association pour intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et l'accessibilité dans l'ADN de notre organisation. Nous prenons l'engagement d'établir des mesures intentionnelles et transformatrices pour intégrer ces principes dans toutes les facettes de notre travail. Ce cadre garantit que notre engagement envers ces valeurs augmente chaque année, avec l'objectif de créer des changements durables qui auront un impact positif sur nos membres, notre personnel et les gens de la Nouvelle-Écosse. Avec chaque action, nous nous rapprochons d'un environnement des soins de santé où toutes les personnes sont non seulement accueillies, mais aussi pleinement soutenues, habilitées et honorées.

# Glossaire



## 1. Réconciliation

Se réfère à la réconciliation autochtone. Les efforts déployés par les individus, les groupes, les institutions et le gouvernement pour reconnaître les répercussions passées et présentes de la colonisation sur les peuples autochtones et les mesures prises pour établir et maintenir des relations respectueuses entre les communautés autochtones et non autochtones. Au Canada, la réconciliation est un processus continu qui consiste à réparer les préjudices du passé et à redonner du pouvoir aux communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits. (CCDI)

## 2. Équité

Lorsque chaque personne est traitée en fonction de ses différents besoins, de manière à permettre à chacune de participer, d'agir et de s'engager de la même façon. (CCDI)

## 3. Diversité

La diversité est relative à la personne. Il s'agit de l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques que nous possédons toutes et tous, et du mélange qui existe dans tout groupe de personnes. La race, l'ethnicité, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, le statut économique, les capacités physiques, les expériences de vie et d'autres perspectives peuvent former la diversité individuelle. La diversité est un fait et l'inclusion est un choix. (CCDI)

## 4. Inclusion

L'inclusion est la création d'une culture qui promeut l'équité et qui célèbre, respecte, accepte et fait valoir la différence. C'est un effort conscient et équitable pour répondre aux besoins individuels, afin que toutes les personnes se sentent appréciées, respectées et capables de contribuer à leur plein potentiel. Lorsque la diversité se produit naturellement, créant un mélange dans l'organisation, l'inclusion est le choix qui assure que le mélange fonctionne bien ensemble. (CCDI)

## 5. Accessibilité

Se réfère à la qualité d'un édifice, d'une installation, d'une structure, d'un programme, d'une activité, d'une ressource ou d'un produit qui est facilement utilisable, ou la mesure dans laquelle quelque chose est facilement utilisable par une personne en situation de handicap. (CCDI)

## 6. Méritant l'équité


Se réfère à un groupe de personnes qui ont été historiquement désavantagées et sous-représentées. Ces groupes incluent, mais ne sont pas limités aux quatre groupes désignés au Canada — les femmes, les minorités visibles, les peuples autochtones et les personnes en situation de handicap — ainsi que les personnes dans les communautés LGBTQ2+ / personnes avec des identités de genre et orientation sexuelles diversifiées. Les groupes méritant l'équité identifient les barrières et les accès inégaux et cherchent activement la justice sociale et la réparation. (CCDI)

## 7. Antiracisme

Un effort actif pour éliminer toutes les formes de racisme. (CCDI)

## 8. Anti-oppression

Stratégies et actions qui remettent activement en cause les inégalités et les injustices intersectionnelles existantes. (CCDI)



Toutes les définitions proviennent du Glossaire des termes DÉIA du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (v. 2, mai 2023), [ccdi.ca/fr/ressources-et-rapports](http://ccdi.ca/fr/ressources-et-rapports).

