

Société médicale du Nouveau-Brunswick

Politique en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité

OBJET DE LA POLITIQUE

La Société médicale du Nouveau-Brunswick (SMNB) cherche à intégrer les principes d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDEA) dans la poursuite de sa mission, d'une manière qui soit à la fois respectueuse, équilibrée et non discriminatoire. Elle s'efforce de faire en sorte que tous les membres se sentent valorisés, indépendamment de leur expression de genre, de leur âge, de leur race, de leur ethnie, de leur origine nationale, de leur langue, de leur orientation sexuelle, de leur identité, de leur handicap, le cas échéant, ou de tout autre préjugé.

La présente politique en matière d'IDEA se veut une ambitieuse déclaration philosophique visant à guider l'état d'esprit et le comportement des membres du conseil d'administration (ci-après, « le conseil ») et des comités établis par la SMNB. Ce cadre a pour but de maintenir et de renforcer la confiance dans l'intégrité, l'objectivité et la transparence de la SMNB en fixant des attentes explicites à l'endroit des membres.

DÉFINITIONS

Aux fins du présent document, le terme **membre** désigne à la fois les membres du conseil d'administration et les membres de tous les comités, sous-comités ou groupes de travail permanents du conseil, et comités, sous-comités et groupes permanents opérationnels.

Définitions de l'IDEA

Inclusion : L'inclusion est une culture qui laisse toute la place à la diversité, laquelle y est acceptée, respectée et valorisée. Il s'agit d'un effort conscient et équitable pour répondre aux besoins individuels, afin que chacun se sente valorisé, respecté et capable de contribuer à son plein potentiel.

Diversité : La diversité concerne la personne dans toutes ses dimensions, qualités et caractéristiques uniques; elle est présente au sein de n'importe quel groupe. La race, l'origine ethnique, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, le statut économique, les capacités physiques, les expériences de vie et d'autres perspectives peuvent constituer la diversité individuelle.

Équité : On parle d'équité lorsque chacun voit ses différents besoins pris en compte, de sorte que tous puissent participer, donner le meilleur d'eux-mêmes et s'engager dans la même mesure.

Accessibilité/accessible : Un bâtiment, une installation, une structure, un programme, une activité, une ressource, un produit, etc., qui est facilement utilisable, ou la mesure dans laquelle il est facilement utilisable par une personne handicapée.

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

La SMNB respecte la valeur que différentes expériences de vie apportent à ses membres; dans cette perspective, elle prêtera l'oreille et accordera de la valeur à tous les points de vue.

La SMNB s'engage à suivre le modèle IDEA et à maintenir un traitement juste et équitable pour tous.

La philosophie du conseil d'administration pour ce qui est d'assurer un leadership éclairé en matière d'IDEA comprend les éléments suivants. La SMNB :

- intégrera l'IDEA à sa vision et à sa mission, au profit des personnes qu'elle sert;

- s'engage à reconnaître les inégalités dans ses politiques, ses programmes et ses services et à y remédier;
- s'engage à étudier les hypothèses sous-jacentes qui interfèrent avec la présente politique;
- s'engage à éliminer les inégalités systémiques qui influent sur les travaux à l'échelle du conseil d'administration et des comités, et à remédier aux inégalités conformément à la présente politique et à la mission de la Société;
- s'engage à faire preuve de transparence en matière de diversité dans toutes ses interactions;
- consacra du temps et des ressources à l'accroissement de la diversité au sein de son conseil d'administration, de ses comités et de ses postes de direction;
- s'engage à diriger avec respect et tolérance et encourage tous les membres à exprimer ce sentiment dans leur travail

PAVER LA VOIE VERS LE PROGRÈS

La SMNB cherche à approfondir les mesures suivantes afin de favoriser l'IDEA dans ses travaux :

1. Intégrer l'IDEA au plan stratégique 2023-2025, dans le cadre de l'engagement de responsabilité sociale du domaine d'intervention « culture et croissance de l'organisation ».
2. Veiller à ce que la composition du conseil d'administration tienne compte de l'équilibre des compétences, de l'expérience, des connaissances, des points de vue et des caractéristiques en fonction des besoins stratégiques de la Société et de l'environnement dans lequel elle opère.
3. Sélectionner ouvertement des candidats aptes à être nommés au conseil d'administration, en examinant les candidatures en fonction du mérite et de critères objectifs, et en tenant dûment compte des avantages de la diversité au sein de l'équipe.
4. Rechercher des candidats potentiels hautement qualifiés qui reflètent la diversité des membres de la SMNB, en accordant une attention particulière aux groupes sous-représentés, y compris, sans s'y limiter, ceux représentés par la race, le sexe, l'autochtonité, un handicap, l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle.
5. Définir et communiquer largement les possibilités pour les membres d'être nommés ou de se porter volontaires pour siéger au conseil d'administration ou aux comités.
6. Mettre en place un système transparent de sensibilisation et de lutte contre les préjugés lors du recrutement et de la sélection des membres.
7. Prendre des mesures pour améliorer l'IDEA au sein du conseil d'administration, des comités et de la culture de leadership, en reconnaissant la valeur de l'équilibre des compétences, des perspectives et des expériences pour faire progresser la mission de la Société.
8. Offrir aux membres des possibilités de formation et d'apprentissage en matière d'IDEA, afin de favoriser la responsabilité, une meilleure compréhension et des pratiques équitables en matière de leadership.
9. Plaider pour des politiques publiques de santé et de mieux-être qui promeuvent l'IDEA et remettre en question les systèmes et les politiques qui entretiennent l'inéquité, la disparité et l'oppression.

PROMOTION D'UNE CULTURE DE SÉCURITÉ ET DE SOUTIEN

Reconnaissant que les membres des groupes en quête d'équité pourraient se sentir mal à l'aise ou craindre d'aborder des aspects particuliers de leurs expériences ou de leurs perspectives, le conseil d'administration favorisera un espace de conversation courageuse où les sujets difficiles pourront être abordés avec respect et bienveillance. Les commentaires ou comportements susceptibles d'amener les membres en quête d'équité à craindre pour leur sécurité seront relevés et traités avec compassion.

Des possibilités de formation personnelle et collective sur l'IDEA seront offertes aux membres qui en feront la demande.

Toutes les discussions et tous les conflits seront examinés dans le contexte de l'oppression systématique historique et actuelle.

RÉFÉRENCES

Equity Diversity and Inclusion
Equity Diversity and Inclusion Policy
EDI Practice and Policy

Doctors Nova Scotia
 Université Carleton
 Institut des administrateurs de sociétés, Canada

	POLITIQUE DU CONSEIL
Objet :	Inclusion, diversité, équité et accessibilité
Dernière approbation par le Conseil :	Le 26 janvier 2024

 Signature du membre

 Date