

INCLUSION POUR TOUS : RIEN SUR NOUS, SANS NOUS.

STRATÉGIE DEI 2024-2027



COLLEGE OF NURSES
OF ONTARIO
ORDRE DES INFIRMIÈRES
ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

L'EXCELLENCE EN SOINS



À L'INTÉRIEUR DE NOTRE STRATÉGIE

Reconnaissance territoriale ou foncière de l'OIIO	03
Introduction	04
Notre approche	06
Principes directeurs	07
Évoluer	10
Éduquer	13
Impliquer	15
Évaluer	17
Recensement de la main-d'œuvre	18
Réalisation de la stratégie DEI	21

ISBN 978-1-77116-185-5

Copyright © Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, 2024.

Il est interdit de reproduire ce document, en tout ou en partie, à des fins commerciales ou lucratives sans l'autorisation écrite de l'OIIO.

Ce document peut toutefois être reproduit, en partie et en totalité, à des fins personnelles ou éducatives, sans autorisation, aux conditions suivantes :

- faire tout effort raisonnable pour assurer la reproduction fidèle,
- préciser que l'OIIO en est l'auteur, et
- préciser que le document reproduit n'est pas une version officielle, et qu'il n'a pas été fait en collaboration avec l'OIIO ou avec son appui.

Les peintures de ce document sont de l'artiste Mekayla Dionne.



RECONNAISSANCE TERRITORIALE OU FONCIÈRE DE L'OIIO

L'OIIO exerce ses activités sur les territoires traditionnels, ancestraux et non cédés de nombreuses communautés autochtones de l'Ontario, qui continuent d'abriter les peuples autochtones.

Le bureau de l'OIIO est situé à Toronto, sur un territoire qui est le territoire traditionnel de nombreuses nations, dont les Mississaugas de la Credit, les Anishinaabek, les Chippaouais, les Haudenosaunee et les Wendats.

Nous honorons ces terres dans le cadre de notre engagement plus profond envers les communautés autochtones de l'Ontario.

La diversité, l'équité et l'inclusion signifient que la façon dont nous réalisons notre travail est aussi importante que ce que nous faisons. Lors de l'élaboration de ce document, l'OIIO a décidé de travailler avec des artistes divers et passionnés par la représentation des groupes méritant l'équité, afin de garantir que notre processus de conception soit aussi diversifié, inclusif et équitable que possible.

INTRODUCTION

La stratégie triennale de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO) en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) soutient notre objectif de protection du public en s'attaquant aux préjugés et à la discrimination dans les processus réglementaires et en contribuant à faire progresser l'équité dans le système de santé au sens large.

Notre parcours DEI n'est pas nouveau. Nous avons développé (et continuerons de développer) notre conscience culturelle et notre aisance à examiner les processus, les politiques et les pratiques à travers une perspective DEI et à mettre en œuvre des changements qui permettent une culture DEI. À mesure que l'OIIO progresse du parcours vers une véritable trajectoire, la stratégie DEI fait passer l'OIIO au-delà de la sensibilisation et de la conformité, vers une approche tactique et intégrée de mise en œuvre.

Nous reconnaissons que le travail de l'OIIO en matière de DEI doit être dynamique et progresser avec un élan accru. Notre stratégie DEI déplace notre attention d'un voyage de découverte vers un mouvement à l'échelle de l'organisation, progressant en tant qu'ensemble collaboratif avec des objectifs clairs pour réaliser un changement transformationnel. Cela se traduit par quatre actions clés :

Évoluer

Éduquer

Impliquer

Évaluer

Le titre de la stratégie DEI de l'OIIO, *Inclusion pour tous : Rien sur nous, sans nous* fait référence à un concept qui existe depuis des centaines d'années, d'abord sous la forme de l'expression latine « Nihil de nobis, sine nobis ». C'est devenu une devise pour les gens qui voulaient avoir leur mot à dire sur la manière dont ils étaient gouvernés.

Le titre de notre stratégie DEI renvoie aux principes directeurs de l'OIIO, qui incluent notre engagement à consulter à grande échelle et à créer des espaces diversifiés, équitables et inclusifs pour tous.

À l'OIIO, notre stratégie est ancrée dans le principe de **consultation à grande échelle**. Nous honorons l'exemple de la communauté des personnes en situation de handicap; le principe de pleine participation s'applique à toutes les activités DEI. Dans un monde inclusif, nous nous appuyons profondément sur les expériences vécues.

Notre stratégie DEI est soutenue par un plan de travail annuel. Ce plan garantira que nous appliquons une perspective efficace d'équité et de lutte contre le racisme aux processus, aux activités, aux communications et aux interactions organisationnels. La réduction des risques et des dommages potentiels pour le public demeure un objectif essentiel. Nous renforcerons également notre leadership intellectuel en tant que passerelle vers de meilleurs résultats en matière de santé bien au-delà de 2027.



Notre objectif est de protéger le public en faisant la promotion d'un exercice infirmier sécuritaire.

En tant qu'organisme de réglementation des soins infirmiers de l'Ontario, l'OIIO reconnaît notre contrat social avec tous les Ontariens. La stratégie DEI de l'OIIO fera de l'équité en santé une priorité en :

- cherchant à **comprendre les points de vue et les expériences** du public, des candidates et candidats, des personnes inscrites, des employés de l'OIIO, des partenaires externes et du Conseil et des comités de l'OIIO
- mettant en œuvre des politiques, des pratiques et des processus **équitable et transparents**
- menant toutes les interactions avec **respect et conscience de la culture**

NOTRE APPROCHE

La stratégie DEI de l'OIIO repose sur une approche de consultation à grande échelle. Cela signifie que nous nous adressons à toutes les parties concernées, ainsi qu'aux parties intéressées externes, pour comprendre et refléter les connaissances, les perspectives et les expériences vécues des partenaires internes et externes qui sont concernés par la stratégie et qui en sont responsables.

Nous avons adapté les actions et les tactiques de notre stratégie DEI à notre travail. Les actions sont également adaptées aux groupes et aux publics spécifiques que nous servons :



Crédit photo : Amanda Soriano



Membres du public
qui reçoivent des
soins de santé



Personnes inscrites



Candidates et candidats



Personnel de l'OIIO



Conseil (ou conseil
d'administration) et
comités de l'OIIO



Partenaires externes
pertinents

PRINCIPES DIRECTEURS

En tant que plus grand organisme de réglementation des soins de santé au Canada, nous avons la responsabilité et l'occasion d'apporter une plus grande valeur à nos partenariats systémiques, de répondre aux changements sociétaux et de prévenir les préjudices. La stratégie DEI de l'OIIO est guidée par des principes qui garantissent que nous restons concentrés sur les idées et les valeurs fondamentales qui guident notre travail DEI. Ils soutiennent notre engagement à consulter à grande échelle et à créer des espaces diversifiés, équitables et inclusifs pour que notre personnel, le public, les personnes inscrites, les candidates et candidats, les membres du Conseil de l'OIIO et les partenaires externes concernés puissent contribuer et collaborer.

La stratégie DEI repose sur nos valeurs fondamentales (innovation, intégrité, collaboration et bien-être) et s'appuie sur :



OUVERTURE D'ESPRIT

Nous envisageons ouvertement de nouvelles façons dont les régulateurs peuvent influencer le changement et comment l'OIIO peut modéliser des pratiques inclusives en tant qu'organisation fiable et efficace.



PLANIFICATION BASÉE SUR LES FORCES

Notre approche collaborative repose sur l'exploitation de ce que nous faisons bien, tout en ajustant notre approche lorsque cela est nécessaire.



UNE PRISE DE DÉCISION FONDÉE SUR DES DONNÉES PROBANTES

Nous utilisons des données provenant d'un large éventail de sources pour éclairer nos décisions.



AVANT-GARDISTE

Nous identifions stratégiquement les thèmes, les responsabilités et les échéanciers pour garantir que notre approche et nos actions sont adaptées à l'avenir.



ACTION INTENTIONNELLE

Nous sommes ambitieux et concentrés sur une trajectoire claire qui traduit la vision en action.



L'OIIO sera :

- **juste et équitable**, et ce sera l'expérience de ceux qui interagissent avec nous
- **reconnu comme un chef de file**, modélisant consciemment et préférentiellement une perspective d'équité dans notre travail principal
- **digne de confiance**, bénéficiant de la perception du public selon laquelle le régulateur est accessible, efficace et digne de confiance
- **transparent, partagera ouvertement ses succès et ses défis** avec ses partenaires et offrira des informations sur notre trajectoire DEI
- **à la table**, organisant et participant aux conversations sur les besoins en services de santé dans les communautés mal desservies. Cela comprend des conversations pour les peuples autochtones et la promotion de la sécurité culturelle et de l'acceptation des modèles de santé et de guérison autochtones, avec une perspective spécifique sur les appels à l'action en matière de soins de santé de 2015 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.



Du transactionnel au transformationnel

Nous avons commencé à élaborer notre stratégie DEI en identifiant nos forces organisationnelles, en nous appuyant sur ce que nous avons appris et en comprenant ce que nous devons accomplir au cours des trois prochaines années pour évoluer et provoquer un réel changement.



Il s'agit d'une occasion importante pour l'OIIO de reconnaître les nombreuses façons dont les contributions, les réalisations et les expériences vécues de nos partenaires du système enrichissent le système de santé de l'Ontario. Nous continuerons à partager des informations, des expériences et des innovations fondées sur des données en matière de réglementation. Ces mesures améliorent non seulement nos résultats organisationnels, mais reflètent également la nature diversifiée des réalités vécues par nos communautés. Cette stratégie DEI constitue le modèle du type d'action significative qui crée l'équité, l'inclusion et la transformation sociétale.

– Silvie Crawford, IA,
Registraire/directrice générale et PDG



Crédit photo : Faisa Omer



La stratégie DEI garantira que l'OIIO continue d'évoluer en :

- s'appuyant sur les travaux DEI et organisationnels antérieurs pour se concentrer sur les actions qui ont un impact
- étant agile, avec la capacité de répondre au changement en s'appuyant sur des données probantes, des commentaires et des changements dans les attentes du public et dans l'environnement des soins de santé
- modélisant une volonté de grandir et d'élargir nos perspectives
- continuant à examiner et à mettre à jour les politiques et les processus en fonction des meilleures informations et pratiques disponibles
- partageant ses idées avec les partenaires et les parties intéressées pour soutenir le changement du système
- identifiant et en s'attaquant aux obstacles structurels à l'équité en santé afin de renforcer la confiance du public
- encourageant l'appropriation et la responsabilité personnelles en matière de DEI dans notre travail et nos interactions

Crédit photo : Shelby Lisk | CIRA



Favoriser une culture de DEI est au cœur des valeurs fondamentales de l'OIIO. Il s'agit d'une priorité organisationnelle permanente, avec un leadership expérimenté et des employés dévoués unis dans notre engagement à faire progresser la DEI.



Photo : OIIO | Des membres du personnel nettoient les espaces publics

SENSIBILISATION ET MAÎTRISE CULTURELLES

L'OIIO a mené à bien deux années de travail DEI axé à l'interne pour les employés afin de renforcer leur sensibilisation et leur maîtrise culturelles. En mettant de l'ordre dans notre « propre maison », nos employés ont pu prendre part à des discussions importantes et plus larges sur l'équité.



Crédit photo : Amanda Soriano

ENGAGEMENT ENVERS L'ÉDUCATION DEI

La sensibilisation change la donne en matière de DEI. Les valeurs fondamentales de l'OIIO, innovation, intégrité, collaboration, bien-être, favorisent une culture de diversité, d'équité et d'inclusion soutenue par un apprentissage continu.



Crédit photo : Ally Gonzalo



Photo : OIIO

La consultation à grande échelle est notre point fort; l'engagement interne et externe est une pratique valorisée de l'OIIO. Nous consultons régulièrement sur des questions importantes, telles que les changements réglementaires, l'expérience des candidates et candidats, l'expérience des employés et la perception de l'OIIO par le biais d'enquêtes, de groupes de discussion et de séances d'écoute. La consultation à grande échelle éclaire également cette stratégie DEI.

INTERNE

L'équipe de direction de l'OIIO a terminé un exercice de vision et un atelier sur les tactiques et l'action pour les aider à « se mettre à la place des autres » afin d'envisager d'autres perspectives.



Crédit photo : Alaa Taher

Les membres du Conseil ont participé à une discussion animée afin de déterminer les mesures à prendre pour faire leur travail dans une perspective d'inclusion.

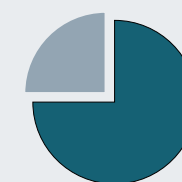


Crédit photo : Alaa Taher

Les employés ont été invités à participer à des réunions d'équipe interfonctionnelles axées sur la détermination des recommandations pour l'intégration de DEI dans notre milieu de travail et la réalisation de notre objectif.



Photo : OIIO



80 %

Les employés de l'OIIO ont assisté à une séance DEI pour apporter leur contribution

CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

- La justice, l'équité, la transparence et la capacité d'être authentique au travail, mais aussi d'avoir un sens du libre arbitre, sont primordiales pour une culture de travail réussie.
- Notre travail bénéficiera de la connexion et de l'établissement de la confiance avec un groupe plus large et plus diversifié de partenaires externes.
- Nous devrions tous nous attendre à être entendus, valorisés et à jouer un rôle actif dans l'établissement d'une culture d'appartenance, afin d'améliorer la réputation de l'OIIO en tant qu'organisme fiable et efficace.

Photo : OIO | Hamlin Grange C.M. présente la série de conférences de la bibliothèque



Photo : OIO | Drapeau de la vérité et de la réconciliation à l'OIO



La stratégie DEI soutient l'apprentissage continu pour élargir les perspectives et soutenir la réussite en :

- recherchant et en valorisant les expériences apprises et vécues, en mettant l'accent sur la résilience et la persévérance
- continuant à identifier et à offrir des possibilités d'apprentissage pour développer notre maîtrise culturelle, et en identifiant et en traitant les préjugés
- formant des dirigeants pour gérer une main-d'œuvre diversifiée et favoriser la culture
- augmentant la sensibilisation aux obstacles et aux changements sociétaux qui affectent l'équité et la réglementation des soins de santé
- réunissant des experts en la matière, des partenaires et des parties intéressées pour apprendre les uns des autres grâce au partage des connaissances et des expériences

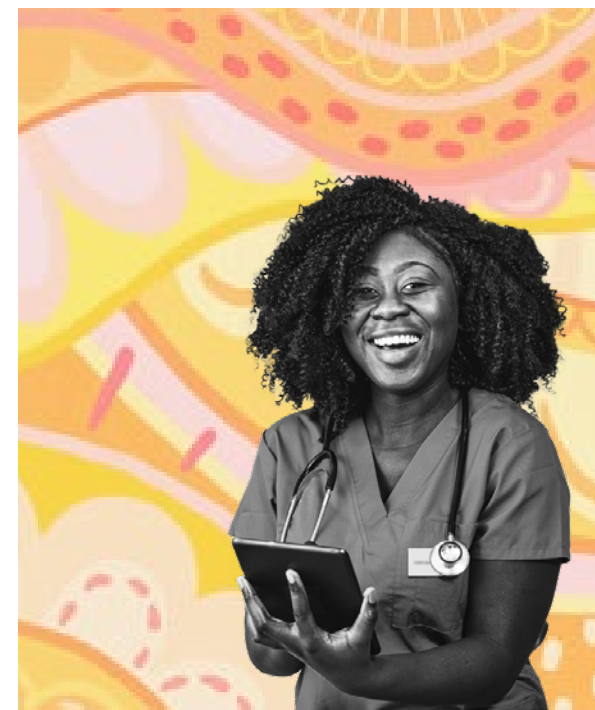


Les membres du Conseil et les dirigeants de l'OIO participeront à une *évaluation du développement interculturel* pour mesurer la progression individuelle et collective sur le continuum DEI et pour éclairer les plans de développement.

EXTERNE

- L'OIIO a noué des relations précieuses et consulté des membres de **groupes méritant l'équité** afin d'éclairer le premier recensement de la main-d'œuvre des infirmières et infirmiers de l'Ontario de l'OIIO.
- Nous avons collaboré avec le **Black Nurses Task Force, l'Alliance des Infirmières et Infirmiers Noirs du Canada et l'Association Pancanadienne des Infirmières et Infirmiers d'ascendance Africaine** pour élaborer notre premier recensement de la main-d'œuvre.
- Nous avons noué des liens importants avec de nouveaux partenaires, notamment le **Indigenous Primary Health Care Council**.
- L'OIIO a adopté une perspective DEI pour contacter des **infirmières et infirmiers dans des régions éloignées de l'Ontario afin d'obtenir** des points de vue divers sur les changements réglementaires.
- L'OIIO a rejoint le **Centre canadien pour la diversité et l'inclusion** en tant qu'employeur partenaire en 2024. Notre adhésion donne à l'OIIO l'accès aux pratiques de pointe, à la base de données de connaissances, aux ateliers et aux webinaires du CCDI.
- Nous avons collaboré avec le **comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion des organismes de réglementation des professions de la santé de l'Ontario (HPRO)** pour partager nos principaux enseignements.

L'OIIO utilise diverses méthodes de consultation pour s'engager avec des partenaires clés, notamment pour découvrir comment ils s'engagent, puis pour créer des plans d'engagement ciblés qui répondent à leurs besoins spécifiques.





La stratégie DEI identifie des actions qui couvrent des domaines clés de nos activités et se concentrent sur les publics internes et externes. L'établissement de relations de confiance et de solides relations avec les partenaires concernés du système et de la communauté, ainsi qu'une compréhension complète des besoins du public, permettront le succès de cette stratégie. L'OIIO s'engage à identifier et à élargir notre engagement avec des partenaires externes afin que nous puissions continuer à apprendre et à réfléchir sur un large éventail d'expériences vécues. Ce n'est que le début.

Les mesures à prendre sont les suivantes :

- s'engager à servir une variété de publics – le public, les infirmières et infirmiers et les étudiants, ainsi que les employés, le Conseil et les comités de l'OIIO
- s'engager auprès des personnes qui reçoivent des soins de santé, ainsi qu'auprès des parties concernées et intéressées qui partagent notre engagement envers la DEI
- en demandant « Qui n'est pas à la table? » et « Quelles voix doivent être entendues? »
- en veillant à ce que nous collaborions avec des partenaires externes issus de groupes méritant l'équité
- continuer à dialoguer avec les employés pour obtenir des informations, des commentaires et des suggestions
- offrir aux employés des possibilités continues d'apprendre et de soutenir notre stratégie d'engagement d'une manière psychologiquement sécuritaire
- comprendre comment de multiples publics perçoivent l'OIIO et le rôle de la réglementation compatissante, pour garantir que notre objectif et nos valeurs restent au cœur du travail

LES DONNÉES ET LES MESURES SONT IMPORTANTES

L'OIIO possède les informations les plus complètes sur les infirmières et infirmiers de la province. Les données et les mesures soutiennent notre plan stratégique visant à fournir des informations grâce à une approche axée sur les données. Les données primaires et secondaires ont éclairé la stratégie DEI.

Les données primaires et secondaires ont éclairé la stratégie DEI, notamment :

- une analyse documentaire complète a fourni des informations et des exemples importants
- les résultats de *l'enquête sur les meilleures pratiques DEI* ont fourni une analyse approfondie des stratégies d'autres régulateurs
- les données du recensement de la main-d'œuvre de l'OIIO nous ont permis de mieux comprendre la composition démographique et les expériences des infirmières et infirmiers en Ontario
- les données de l'enquête 2023 de l'OIIO sur la mesure de la confiance et la sensibilisation des partenaires du système ont amélioré notre compréhension de la manière dont le public, les infirmières et infirmiers et les employeurs perçoivent l'OIIO
- les données de l'enquête annuelle sur l'expérience des employés de l'OIIO ont amélioré notre compréhension des expériences du personnel





La stratégie DEI s'appuie sur de nombreuses sources de données et soutient une approche fondée sur des preuves pour identifier les actions, la responsabilité et mesurer les progrès. Dans un souci de transparence, nous partagerons des informations sur les données afin de réunir les partenaires autour d'une même table, de faciliter les conversations et d'identifier les possibilités d'un plus grand impact collectif.

Pour ce faire, nous allons :

- identifier les données qualitatives et quantitatives pertinentes à collecter et soutenir le suivi et l'évaluation
- examiner les données que nous collectons actuellement et les nouvelles mesures que nous devons commencer à suivre
- nous engager à mesurer les progrès d'année en année, afin de garantir la progression
- veiller à ce que chaque action soit fondée sur la recherche et l'enquête critique
- revoir ou reconsidérer les priorités en fonction des preuves et les ajuster si nécessaire
- collecter, analyser et interpréter les données, et diffuser les résultats de chaque évaluation



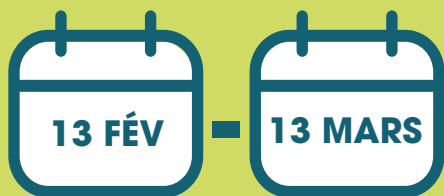
En 2024, l'OIIO a lancé le tout premier recensement de la main-d'œuvre auprès d'environ 200 000 infirmières et infirmiers en Ontario. Les résultats nous fourniront une base de référence pour cerner les lacunes et mesurer les progrès réalisés pour faire progresser des politiques qui sont plus équitables et inclusives.

RECENSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Stratégie DEI 2024-2027

18

COLLECTE DE DONNÉES DU



2024

TAUX DE RÉPONSE



15,4 %

des infirmières et infirmiers qui ont reçu un courriel ont participé

IDENTITÉ DE GENRE

91 %

Femme

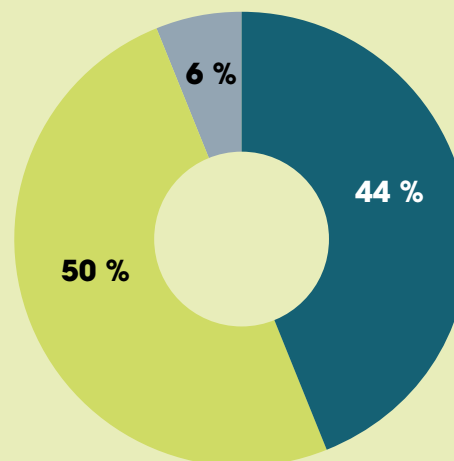
8 %

Homme

<1 %

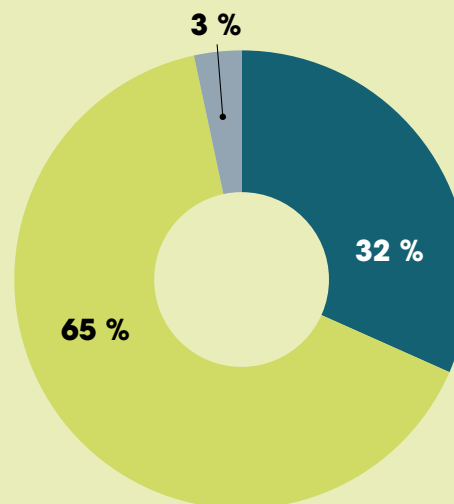
Un autre genre

1 % des répondants ont préféré ne pas répondre



TOUS LES RÉPONDANTS AU SONDAGE

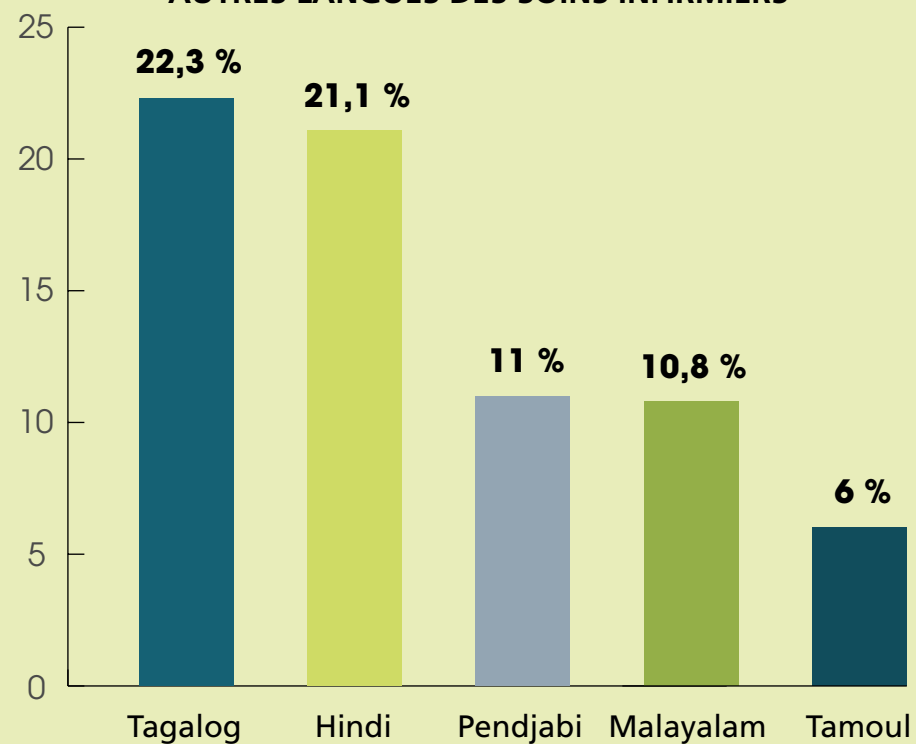
- Groupes méritant l'équité
- Autres répondants
- Aucune donnée démographique



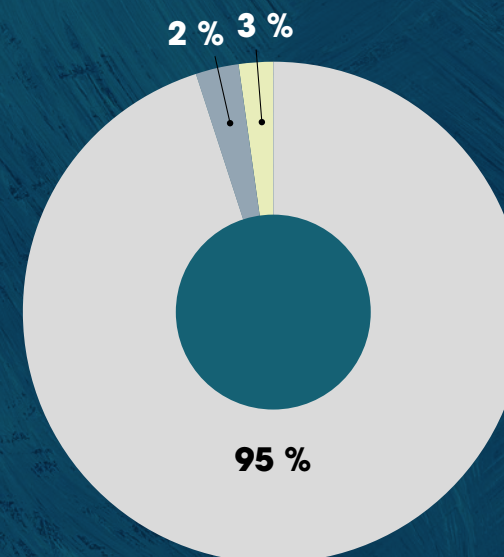
RACE

- Blanche
- Groupes racialisés
- Je préfère ne pas répondre



AUTRES LANGUES DES SOINS INFIRMIERS

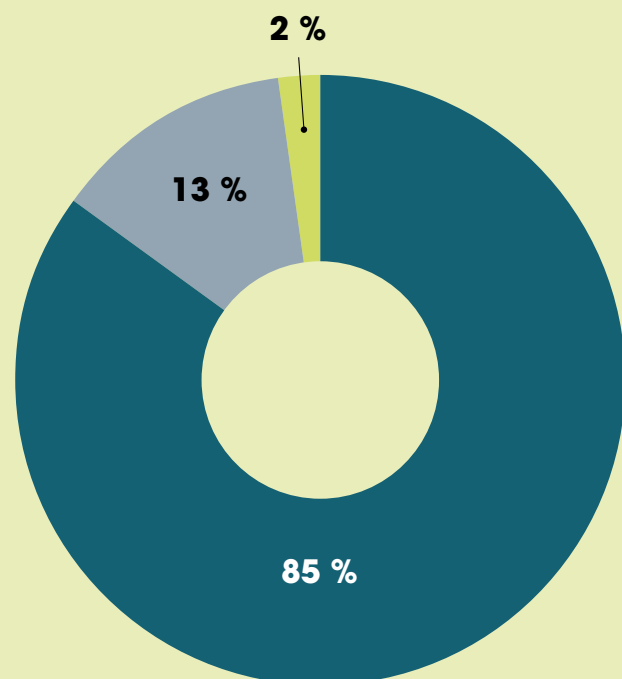
23 % des répondants peuvent prodiguer des soins infirmiers dans une autre langue que l'anglais ou le français

AUTOCHTONES

- Non autochtone
- Premières Nations, Inuits ou Métis
- Je préfère ne pas répondre



PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



- Non
- Oui
- Préfère ne pas répondre

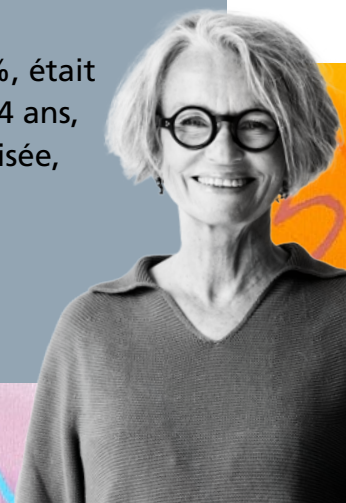
ORIENTATION SEXUELLE

Je préfère ne pas répondre 11 %

2SLGBQ+ 12 %

Hétérosexuelle 77 %

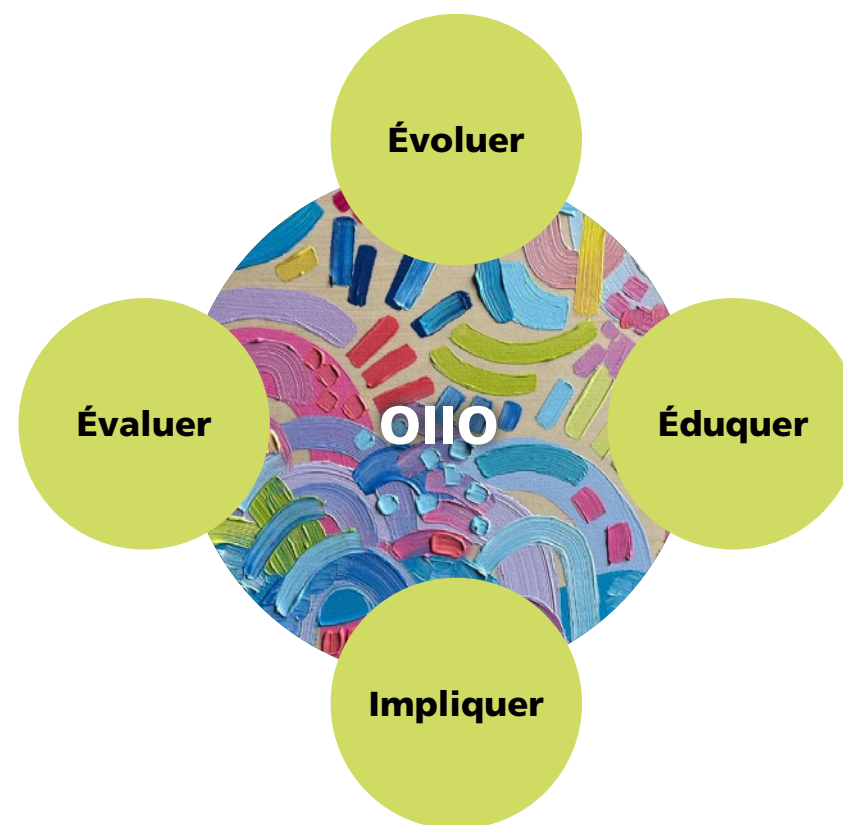
Le segment le plus important de répondants, soit 6 %, était une femme blanche, hétérosexuelle, âgée de 55 à 64 ans, ayant fait ses études dans le pays, infirmière autorisée, ne déclarant aucun handicap.



RÉALISATION DE LA STRATÉGIE DEI

La stratégie DEI trace la voie du progrès en mettant l'accent sur la représentation, les politiques équitables et la compréhension des attentes changeantes du public, afin d'éliminer les obstacles structurels et de promouvoir l'équité en santé.

Notre plan de travail annuel identifie les actions des publics clés de l'OIIO et s'engage à mener de consultations à grande échelle au cours des trois prochaines années pour rester concentré et pertinent.





Nous continuerons à chercher à **comprendre les points de vue et les expériences** des candidates et candidats, des personnes inscrites, des étudiants, des partenaires externes et du public.



OIO mettra en œuvre des politiques, des pratiques et des processus **équitable et transparents**.



Nous continuerons à mener toutes les interactions avec **respect et conscience de la culture**.





Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario

101 Davenport Road Toronto, ON | cno.org