

Politique d'équité, de diversité, de décolonisation et d'inclusion de la Société canadienne de soins intensifs

L'objectif de ce document de politique est de s'assurer que la diversité est explicitement intégrée dans la gouvernance de la Société canadienne de soins intensifs (SCSI), ainsi que dans notre participation à d'autres événements que la SCSI pourrait coorganiser ou pour lesquels la SCSI nomme un représentant (p. ex., un représentant lors de réunions organisées par d'autres réseaux/organismes ou lors de réunions/conférences internationales). Cette politique vise en outre à garantir que nos processus sont transparents, visibles et porteurs de résultats mesurables.

Justification

Il a été démontré que la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail favorisent l'innovation, la collaboration, la productivité et la sécurité. Au cours des dernières années, un déficit de diversité dans le domaine de la médecine des soins intensifs a été constaté. En tant que Société professionnelle nationale du Canada, la SCSI est bien placée pour servir d'exemple et amener les praticiens en médecine de soins intensifs du Canada à renforcer l'équité, la diversité, la décolonisation et l'inclusion (EDDI) au moyen de politiques et d'activités de défense des intérêts.

Objectifs de la politique EDDI

- S'engager publiquement à aligner la SCSI sur les principes d'EDDI
- Promouvoir, souligner et étendre la diversité de notre organisme, de notre communauté et de notre travail
- Favoriser un sens communautaire fondé sur l'inclusion
- Veiller à ce que la représentation de notre public, la diversité d'opinions et la diversité d'expériences vécues soient au cœur de la structure de gouvernance de la SCSI, de ses comités et de tous les événements approuvés par la SCSI (réunions, conférences, symposiums, cours de formation, etc.)
- Servir d'exemple à d'autres sociétés ou organismes de soins intensifs

De la politique à l'action

La SCSI défendra et imposera ce qui suit :

- Les comités de la SCSI doivent présenter un équilibre en termes d'âge, de sexe, d'origine ethnique, de langue, de religion, d'orientation sexuelle, de situation géographique et de profession, afin de refléter notre société et notre communauté.
- Les conférenciers et la composition de nos comités organisateurs doivent refléter la diversité de nos délégués et de notre communauté de soins intensifs.
- Les femmes seront représentées de manière équitable parmi ses membres et lors des événements qu'elle organise ou coorganise.

Politique d'organisation d'événements

Diversité

- Lors de l'organisation de tout événement en collaboration avec une autre association (signataire, partie prenante, partenaire de l'industrie ou non), la SCSI travaillera conjointement avec l'organisme afin d'assurer la diversité. La SCSI se réserve le droit de *ne pas* coorganiser ou soutenir des événements qui ne sont pas conformes à cette politique.
- Les invitations à faire des présentations lors de réunions associées à la SCSI (p. ex., conférences plénières, conférenciers principaux, conférenciers de symposiums), seront attribuées à des chercheurs/présentateurs qualifiés et représentatifs de la grande diversité de notre communauté. Nous visons ainsi un équilibre entre la situation géographique, l'identité de genre, les origines ethniques, la religion, l'orientation sexuelle et l'expérience.
- La SCSI recommande aux organismes qui préparent des réunions scientifiques de collecter des données sociodémographiques plus détaillées sur tous les membres des groupes de discussion, les conférenciers et les participants, et de rendre ces résultats accessibles au public (sous forme de données sommaires) en tant que rapport pour l'événement, afin d'assurer sa transparence.
- La SCSI recommande que toute présentation portant sur des populations méritant l'équité (également appelées populations « marginalisées » ou « opprimées par le système ») inclue un commentaire spécifique indiquant si un engagement auprès des patients, du public ou de la communauté de ces populations a été entrepris, une brève description des activités et/ou une justification de la raison pour laquelle un tel engagement n'a pas été poursuivi.

Genre

- Nous nous efforçons d'utiliser des termes neutres (p. ex., « la présidence » au lieu de « président/présidente »).
- La SCSI visera à atteindre une représentation d'au moins 30 % (idéalement 30 à 40 %) de femmes (à peu près la proportion de femmes membres des sociétés nord-américaines de soins intensifs) au sein des comités organisateurs des conférences et parmi les conférenciers lors des événements qu'elle organise ou coorganise.
- La SCSI veillera à ce que les sessions de tout événement parrainé par la SCSI incluent une diversité de genre parmi les participants tels que les modérateurs, les panélistes, les conférenciers (notamment, au moins une femme et un homme pour chaque session).
- La SCSI reconnaît que les personnes transgenres et de diverses identités de genre n'ont pas été systématiquement pris en compte dans les précédentes évaluations démographiques des effectifs en soins intensifs. La SCSI améliorera la collecte de données sur l'identité de genre pour ses membres et soutiendra une analyse nationale des données qui classifie plus précisément l'identité de genre dans le but de la distinguer du sexe assigné à la naissance.

- Les personnes d'orientation sexuelle et d'identité de genre diverses représentent 2,3 à 8 % de la population nord-américaine et les personnes transgenres/non binaires représentent spécifiquement 0,3 à 0,6 % de la population adulte, les populations transgenres/non binaires adolescentes étant estimées à 1,2 à 4,1 %. On ne connaît pas la distribution de la population des travailleurs de la santé transgenres et de diverses identités de genre dans le domaine des soins intensifs. La SCSI maintient que la représentation inclusive des diverses identités de genre doit être activement encouragée et célébrée, mais n'imposera pas de quota minimum de personnes transgenres ou de diverses identités de genre dans les événements parrainés par la SCSI jusqu'à ce que ces distributions puissent être établies.

- La SCSI demandera que diverses options de genre soient incluses dans les formulaires d'inscriptions, les badges d'identification, les modèles de présentation et tout autre matériel norme pour les événements.

- La SCSI recommandera la mise à disposition de toilettes mixtes lors d'événements en personnes.

Décolonisation

- Nous visons à intégrer les principes de la décolonisation à travers le langage et le respect (utilisation appropriée de la reconnaissance des terres).

- La SCSI demandera la reconnaissance des terres lors de toute manifestation organisée au Canada et encouragera la reconnaissance des terres lors de manifestations internationales.

- Statistique Canada estime que la population autochtone canadienne représente 5 % de la population nationale du Canada. Lors des renouvellements de la SCSI en 2022, 2,4 % (n=5) des membres ont répondu aux questions sur l'identité autochtone et se sont identifiés comme tels. La SCSI prend des mesures pour combler les données manquantes de cette variable (43% de données manquantes). La SCSI n'imposera pas pour l'instant de quota minimum de représentation autochtone dans les événements parrainés par la SCSI afin de ne pas surcharger nos membres autochtones sous-représentés.

- La SCSI cherchera à consulter des organismes autochtones (Premières Nations, Métis et Inuit) et à établir des partenariats avec eux afin d'étudier la meilleure façon d'aider les praticiens autochtones en médecine de soins intensifs à devenir des chefs de file dans ce domaine.

- La SCSI exigera que son conseil d'administration et les présidents de ses comités complètent une formation à la sensibilité autochtone culturelle, comme recommandé par le comité EDDI.

Race

- Statistique Canada estime que les minorités visibles représentent 25 % de la population canadienne. La SCSI s'efforcera d'obtenir une représentation d'au moins 25% de PANDC au sein des comités organisateurs des conférences et en tant que conférenciers lors des événements qu'elle organise/coorganise. Parmi les membres de la SCSI qui ont répondu aux questions démographiques sur leur race lors de leur renouvellement en 2022, 21 % (n=44) se sont identifiés comme une minorité visible ou une personne de couleur. La SCSI prend des

mesures pour combler les données manquantes de cette variable (44% de données manquantes).

- La SCSi veillera à ce que les sessions incluses dans les événements parrainés par la SCSi incluent une diversité de race/ethnicité parmi les participants tels que les modérateurs, les panélistes, les conférenciers (en particulier, au moins une PANDC en tant que conférencier à chaque session).

Âge/expérience

- La SCSi veillera à ce que le corps professoral junior et les stagiaires soient représentés dans ses comités de base et dans les comités de planification des conférences pour les réunions que la SCSi organise/coorganise.

Accessibilité

- La SCSi demandera à tous les organisateurs d'événements de procéder à une évaluation d'accessibilité et d'indiquer les mesures prises pour garantir un accès équitable aux événements.
- La SCSi demandera aux organisateurs d'événements d'offrir aux personnes inscrites la possibilité de demander des considérations spécifiques en matière d'accessibilité.

Assurance de la qualité

- La SCSi enregistrera les performances des conférenciers et des délégués lors de tous les événements auxquels elle participe ou qu'elle parraine/coparraine.
- La SCSi demandera aux responsables de session et aux conférenciers d'aborder explicitement la question de l'inégalité en matière de soins de santé dans le cadre de leur sujet.

Sensibilisation et communication de rapports

Afin d'assurer une large diffusion de cette politique, nous nous engageons à :

1. Publier cette politique sur le site Web de la SCSi
2. Envoyer par courriel électronique la politique d'invitation des conférenciers à tous les conférenciers participant à des événements parrainés ou coparrainés par la SCSi.
3. Faire référence à cette politique dans les documents de conférence/réunion (par exemple, les programmes, les manuels) auxquels la SCSi participe, y compris au moyen de liens vers le site Web de la SCSi
4. Mentionner/souligner cette politique (en bref) dans les annonces d'ouvertures des réunions/conférences auxquels la SCSi participe (en faisant référence aux documents complets disponibles sur le site Web de la SCSi)
5. Imprimer la politique sur une affiche et l'exposer près du bureau d'inscription pour les réunions en personne
6. Rendre compte des paramètres reflétant notre responsabilisation sur le site Web de la

SCSI (ci-dessous)

Rapport sur les paramètres

Tous les deux ans, nous suivrons et présenterons des statistiques afin de nous assurer que nos objectifs sont atteints. Ces statistiques seront examinées après les événements et rassemblées dans des rapports sommaires. L'examen de ces rapports donnera lieu à des recommandations spécifiques visant à améliorer la diversité pour les événements futurs. La divulgation est volontaire. Lors de la communication des données, des techniques de suppression seront utilisées pour garantir l'anonymat.

Les paramètres refléteront divers aspects de la diversité, notamment :

- Identité de genre (avec diverses options)
- Personnes autochtones, noires et de couleur
- Orientation sexuelle
- Participation d'un chercheur junior [dans les 5 ans suivant la première nomination au corps professoral (conférencier ou au-delà)].
- Participation de stagiaires (de premier cycle/de cycle supérieur/étranger)
- Participation des services paramédicaux
- Participation du patient/de la famille
- Langue maternelle
- La pratique universitaire vs la pratique communautaire

Appendice : Exemple de rapport sur les paramètres (en prenant le genre comme exemple)

Nous rassemblerons et communiquerons des statistiques à notre comité de gouvernance (Direction SCSJ) afin d'assurer la réalisation de nos objectifs.

Concernant la composition de notre comité de direction

Composition du comité de direction (N)	Total	Femme	Homme	Personne de diverses identités de genre	Préfère ne pas répondre

Pour les réunions/conférences, nous communiquerons de même

(i) Le nombre de personnes invitées à participer

Conférence/Réunion	Total des personnes invitées	Femme	Homme	Personne de diverses identités de genre	Préfère ne pas répondre
Comité organisateur					
Conférenciers de session plénière					
Conférenciers principaux					
Symposiums invités					
Responsables/facilitateurs de session					
Conférenciers					
Facilitateurs de résumé					

(ii) Le nombre de personne ayant accepté une invitation à participer

Conférence/Réunion	Total des invitations acceptées	Femme	Homme	Personne de diverses identités de genre	Préfère ne pas répondre
Comité organisateur					
Conférenciers de session plénière					
Conférenciers					
Symposiums invités					
Responsables/facilitateurs de session					
Conférenciers					

Facilitateurs de résumé					
-------------------------	--	--	--	--	--