**Prix d’excellence en inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDÉA)**

**Le prix**

Ce prix honorera une organisation avant-gardiste du domaine de la santé qui a fait preuve de leadership en créant et en encourageant l’inclusion, la diversité, l’équité et l’accessibilité afin d’améliorer le milieu de travail pour ses employés et de mieux servir ses clients ou patients et la collectivité. *Veuillez consulter le Glossaire des définitions à l’annexe A.*

L’organisation gagnante recevra un trophée en verre gravé. Si l’événement se déroule en personne, le Collège paiera aussi les frais de déplacement et d’hébergement d’une personne représentant l’équipe ou l’organisation gagnante afin qu’elle assiste à la soirée Hommage aux leaders en santé, et elle recevra une inscription gratuite pour la Conférence nationale du CCLS.

**Admissibilité**

Toutes les organisations de santé exerçant des activités au Canada qui ont fait preuve d’un leadership efficace, d’habileté, d’innovation et de persévérance en matière d’inclusion, de diversité, d’équité et d’accessibilité peuvent être proposées pour ce prix. Les actions spéciales et les réalisations ponctuelles seront prises en compte, mais ce prix vise avant tout à reconnaître les efforts efficaces et soutenus dignes d’être reconnus. Ce critère sera le principal point sur lequel se fondera le choix du lauréat.

**Mises en candidature**

Les mises en candidature doivent être faites par un membre du Collège et être soumises au plus tard le **1er février 2024**.

Pour faire une mise en candidature, veuillez utiliser le modèle à la page suivante. Les mises en candidature doivent être soumises en ligne sous forme d’un seul fichier PDF en utilisant le [formulaire des prix pour les équipes et les organisations](https://questionpro.com/t/AMCd3ZyweL), et elles doivent comprendre les documents suivants :

* Le formulaire de mise en candidature dûment rempli (en ligne);
* Une lettre de mise en candidature provenant d’un membre du Collège;
* Le modèle de mise en candidature, dans lequel sont décrites les initiatives prises par l’organisation mise en candidature qui illustrent le leadership dont elle a fait preuve pour créer et promouvoir l’inclusion, la diversité, l’équité et l’accessibilité afin d’améliorer le milieu de travail pour ses employés et bénévoles et de mieux servir ses clients ou patients et la collectivité;
* Trois lettres d’appui, soit : 1) une d’un membre du conseil d’administration de l’organisation mise en candidature; 2) une d’un membre de l’équipe de la haute direction de l’organisation; et 3) une d’une patiente, d’un patient, d’une employée ou d’un employé qui a personnellement bénéficié des initiatives de promotion de l’inclusion, de la diversité, de l’équité et de l’accessibilité prises par l’organisation mise en candidature.

**Prix d’excellence en inclusion, diversité, équité et accessibilité – Modèle de mise en candidature**

*Les mises en candidature doivent être soumises par un membre du Collège.*

**Nom de la candidate ou du candidat :**

**Nom de la personne qui la ou le propose :**

**Rapport (maximum de 2 500 mots. Veuillez respecter cette limite. Le Collège se réserve le droit de rejeter les mises en candidature dont le nombre de mots dépasse cette limite.)**

*Veuillez remplir les sections suivantes et expliquer clairement pourquoi la candidate ou le candidat mérite le prix. Vous pouvez insérer des graphiques, etc. dans les sections.*

1. Introduction. Veuillez décrire la raison pour laquelle l’inclusion, la diversité, l’équité et l’accessibilité sont importantes pour l’organisation mise en candidature.
2. Fournissez des données démontrant comment l’organisation a fait preuve d’**un** **leadership visionnaire et perspicace** pour promouvoir l’inclusion, la diversité, l’équité et l’accessibilité entières dans diverses populations au moyen de la prise de décisions stratégiques, de pratiques équitables, de l’affectation de ressources et de l’établissement, par la direction, de priorités qui sont évidentes dans ses politiques et ses pratiques. (20 POINTS)
3. Fournissez des données sur les initiatives prises pour encourager, favoriser et soutenir **l’accroissement de l’inclusion et de l’équité dans le milieu de travail**, y compris sur les mesures visant les méthodes de recrutement, de rétention et de promotion de membres de populations autochtones et méritant l’équité. Démontrez l’impact que ces initiatives ont eu sur l’organisation et ses employés et bénévoles, le cas échéant. Si possible, incluez des mesures quantitatives et qualitatives, comme les résultats au chapitre de l’engagement des employés et d’autres mesures de succès. (20 POINTS)
4. Décrivez les initiatives prises qui encouragent, favorisent et soutiennent **une expérience inclusive pour les patients** faisant partie de populations vulnérables et méritant l’équité. Démontrez comment ces initiatives ont influé sur les populations de patients. Si possible, incluez des mesures quantitatives et qualitatives, comme les résultats au chapitre de l’engagement des employés et d’autres mesures de succès. (20 POINTS)
5. Donnez des exemples de l’**engagement communautaire** de l’organisation ou de ses employés qui aide à favoriser la compréhension entre les populations et à établir des liens dans et entre les collectivités. (15 POINTS)
6. Indiquez comment l’organisation **éduque ses effectifs** sur l’engagement équitable et social avec et entre les gens de divers groupes méritant l’équité, comme les populations autochtones et les personnes de différentes origines ethniques ou confessions religieuses ou ayant diverses caractéristiques (situation socioéconomique, orientation sexuelle, genre ou capacités physiques et mentales). (10 POINTS)
7. Discutez de la pérennité des initiatives décrites dans les sections 3, 4, 5 et 6. (15 POINTS)
8. Conclusion

**Comment soumettre votre mise en candidature :**

Votre mise en candidature doit comprendre tous les éléments ci-dessous et être soumise en ligne utilisant le [formulaire des prix pour les équipes et les organisations](https://questionpro.com/t/AMCd3ZyweL) du Collège au plus tard le **1er février 2024**. Le modèle de candidature rempli et les autres documents doivent être soumis en un seul fichier PDF via le formulaire en ligne. Les signatures électroniques sont acceptables.

Veuillez inclure les documents suivants dans votre dossier de mise en candidature :

* Le formulaire de mise en candidature (à remplir en ligne);
* Une lettre de mise en candidature provenant d’un membre du Collège;
* Le modèle de mise en candidature rempli;
* Trois lettres d’appui, en suivant les directives à la page 1 de ce document.

**Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec :**

Christian Coulombe, Vice-président, Marketing et Services aux membres

Collège canadien des leaders en santé

Tél. : 613-235-7219, poste 213

Sans frais : 1-800-363-9056

[ccoulombe@cchl-ccls.ca](mailto:ccoulombe@cchl-ccls.ca)

En soumettant cette mise en candidature, vous attestez que les informations fournies dans ce formulaire sont, au meilleur de vos connaissances, factuelles et correctes. Vous comprenez que le Collège a la capacité de vérifier les informations fournies.

***Commanditaire :***

**Annexe A**

**Glossaire de termes IDÉA fournis par le Centre canadien pour la diversité et l’inclusion**

**Inclusion**

L’inclusion, c’est créer une culture qui promeut, 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 au maximum de leurs capacités. Lorsque la diversité se produit naturellement, créant ainsi un mélange dans l’entreprise, l’inclusion est le choix qui assure que les éléments du mélange fonctionnent bien ensemble.

**Diversité**

La diversité est relative à la personne. Il s’agit de l’éventail de dimensions, de qualités et de caractéristiques uniques que chaque personne possède 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.

**Équité**

L’équité existe lorsque chaque personne est traitée en tenant compte de ses différents besoins, d’une façon qui permet à toutes les personnes de participer, d’agir et de s’engager dans la même mesure.

**Accessibilité/accessible**

La qualité d’un édifice, d’une installation, d’une structure, d’un programme, d’une ressource, d’un produit, etc. qui est facilement utilisable ou d’une activité à laquelle il est facile de participer, ou la mesure dans laquelle une personne en situation de handicap peut facilement y accéder, l’utiliser ou y participer.

**Définition additionnelle**

**Groupes en quête d’équité/groupes dignes d’équité/groupes méritant l’équité**. Groupes de personnes qui ont été historiquement désavantagés et sous-représentés. Ces groupes comprennent, notamment, les quatre groupes désignés au Canada (les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes en situation de handicap), ainsi que les personnes de la communauté LGBTQ2+ et les personnes ayant des identités de genre et des orientations sexuelles diverses. Les groupes en quête d’équité identifient les obstacles et les inégalités d’accès, et cherchent activement à atteindre la justice sociale et à obtenir réparation.