

Canadian Nursing Students' Association
L' Association des étudiant(e)s
infirmier(ère)s du Canada



2021-2022 Strategic Direction

This Strategic Direction was created to guide the association over the next two years while the Strategic Planning process is underway. The 2020 Board of Directors worked diligently to create a strategic direction based on the values and beliefs identified by the CNSA membership.



Foreword

The Canadian Nursing Students' Association (CNSA) recognizes that we operate on the traditional, ancestral, and unceded territories of Indigenous peoples across Canada. We acknowledge that none of us are free until all of us are free. CNSA is the national voice of nursing students across Canada. It is CNSA's 50th anniversary in 2021 and the commitment to advocating on behalf of their members at the provincial and national level is as strong as ever.

Founded in 1971 after being first proposed at a 1964 CNA Biennial Conference, CNSA became the first national organization for nursing students from all provinces and territories to convene and discuss nursing education, initiatives, research, and liaison with other professional nursing organizations. In 1992, CUNSA, the Canadian University Nursing Students' Association, officially voted to drop University to become the Canadian Nursing Students' Association, after efforts to recruit and include diploma nursing students as part of the organization were successful. This change acted as a turning point from competition to collaboration of nursing students across Canada in all programs, and a significant step for the positive influence students could have on the Canadian healthcare system.

CNSA continues to strive for collaboration among our members and our partnerships. Since the establishment of our current strategic plan five years ago, CNSA has continued to recruit and establish relationships with nursing schools, with a current membership of 79 chapter schools and over 30,000 members. We have developed and strengthened partnerships with other professional nursing organizations, including the Canadian Nursing Association (CNA), the Canadian Association of Schools of Nursing (CASN), the Canadian Federation of Nurses Union (CFNU), and the Canadian Nurses Foundation (CNF). We have continued to aim for the representation of the student voice on the national level. CNSA has had an incredibly successful 50 years, and we cannot wait to see what future nursing students achieve in the next 50 years.



Mission Statement

The Canadian Nursing Students' Association (CNSA) is the national voice of all Canadian nursing students. Our goal is to promote social justice, advocacy, and student excellence from all legal, ethical, professional, and educational aspects of the nursing profession. CNSA is actively dedicated to positively promote and empower both nursing students and the nursing profession as a whole.

Vision

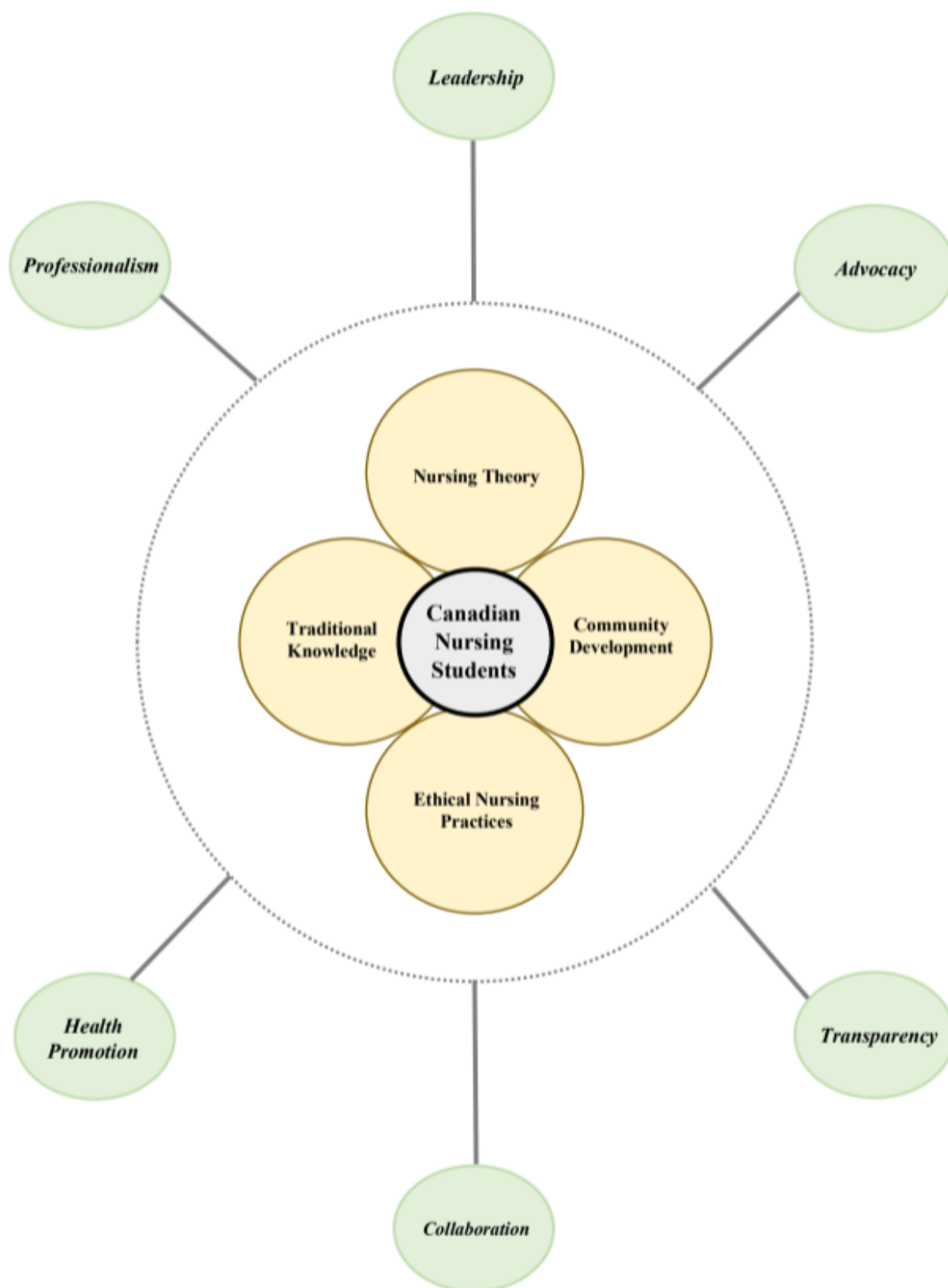
To empower and uplift the voices of nursing students across Canada.

Values

The values of CNSA stem from our dedication and service to all Canadian nursing students. Heavily-based on four core principles - Traditional Knowledge, Nursing Theory, Ethical Nursing Practices, and Community Development - CNSA embodies six guiding values. By using these four core principles to guide our values and decision-making, all members of CNSA ensure the empowerment and elevation of all Canadian nursing students.



CNSA
AEIC



Executive Summary

This year has been unique as the Board of Directors have been working amidst the COVID-19 pandemic. Our priority has been to support our members as their clinical placements and classes were adjusted in reaction to the pandemic. This year also saw a global surge in the Black Lives Matter Movement, which reinvigorated the call to actively dismantle systemic racism within organizations. The CNSA acknowledges that systemic racism is and has been present within this association and that it is unacceptable. CNSA commits to learning from our mistakes, as well as how we can dismantle toxic behaviors and structures within this organization. CNSA acknowledges that this is a process and that it will take time, effort, humility, and trust to truly come to a place of understanding and healing.

Due to these complex circumstances, the CNSA Board of Directors voted to postpone the development of a strategic plan, and spend the next year gathering data from our partners and members to help inform a strategic plan that truly represents the values and beliefs of the membership. In lieu, the strategic planning committee has created this Strategic Direction.

This strategic direction is the foundation that will guide the association over the next two years. We are building on the strategic plan from 2016-2021, and putting forward recommendations for strategic planning that will help direct the future boards. This strategic direction was developed by the dedicated strategic planning committee with help from the association's members as well as CNSA alumni, representatives from our national nursing partners, and human rights and equity-seeking nurse leaders from across Canada. The process of developing the strategic direction involved four key steps: Members Voices:

- The CNSA Board of Directors held a special meeting of members in August 2020 to discuss strategic planning and the member's vision of where our organization is headed over the next five years.
- Survey out to the members: We created a survey that was sent out to the Official Delegates (OD)'s and Associate Delegates (AD)'s to gain feedback from the members on the direction of our organization to

ensure we are reflecting on their values and beliefs.

- **Creating working groups with CNSA Alumni and Human Rights and Equity nursing leaders:** The strategic planning committee felt it was important to create a working group composed of CNSA alumni as well as nursing leaders.
- **Voting to postpone:** The strategic planning committee met and decided that postponing the strategic plan was in the best interest of the members and the organization.



Strategic Objectives 2021-2022

Objective A: To be the primary resource for Canadian nursing students

Outcome #1: Accessible and relevant information and services are provided to our members

Outcome #2: Nursing students, both current and potential members, are engaged

Outcome #3: Promote anti-racism resources

Outcome #4: Provide resources highlighting Indigenous knowledge and traditional medicines

Objective B: Influence and advance innovation and social justice in the nursing curriculum and the nursing profession

Outcome #1: Be involved in curriculum decisions, planning and review

Outcome #2: Nursing schools and faculty members are aware of and engaged in the organization's activities

Outcome #3: The CNSA promotes a positive image of nursing students and the nursing profession

Outcome #4 : Members of CNSA incorporate research and evidence-based decision making into their current and future practice to positively influence patient outcome

Outcome #5: Advocate for nursing curriculum changes that incorporate anti-racism education

Outcome #6: Advocate for nursing curriculum to highlight the importance of Indigenous culture and history

Outcome #7: Hold partnerships accountable to take action in dismantling systemic racism within their organizations

Outcome #8: Advocate for nursing curriculum changes to incorporate 2SLGBTQ+ education

Objective C: Strengthening linkages and creating new partnerships

Outcome #1: External organizations are aware of and engaged in CNSA events

Outcome #2: CNSA Board of Directors and its members are involved with stakeholders and their advancement in the nursing profession

Outcome #3: Students are making an impact in external organizations



Reccomendations

The following recommendations are suggestions to help future CNSA Board of Directors continue the work that has been started here;

1. Make addressing systemic and individualized racism within CNSA your top priority for the upcoming years;
2. Engage in a thorough consultation with CNSA members, CNSA alumni, National Partners, and other nursing leaders throughout Canada;
3. Initiate an investigation and/or inquiry regarding allegations of discrimination, racism, and harassment within CNSA. The person leading this investigation should be an external, independent body to ensure validity and trustworthiness;
4. Produce a report outlining the findings of the investigation as well as recommendations for how to move forward in a positive way;
5. Make a considerable effort to implement all recommendations. Those which cannot be implemented must have detailed reasoning as to why,
 - a. The implementation of these recommendations does not all need to happen in one year but should be done before the next Strategic Plan is released.
6. Continue research and current works on effectively dismantling CNSA's colonial governance structures, and appropriately incorporate traditional Indigenous governance values and structures into CNSA,
 - a. This recommendation can be met through effective consultation with self-identifying Indigenous board members, external Indigneous partners, and with Indigenous Elders in-residence or external to CNSA.



Appendix

Strategic Plan Committee Members

Emma Hill..... *Vice President/Chair of the Strategic Planning Committee*

Courtney Blake..... *President*

Cole Woytiuk.....*Director of Indigenous Health Advocacy*

Jessica Wingfield.....*Director of Communications*

Cassie Palidwor.....*Prairie Regional Director*

Mike Woywitka.....*Western Regional Director*

Consultants

Geraldine Abumbi.....*Human Rights and Equity in Nursing Leader*

Lystra Beausoleil.....*Human Rights and Equity in Nursing Leader*

Caitlin Fenton..... *CNSA Alumni*

Jayden Melville.....*CNSA Alumni*

Sarah Painter.....*CNSA Alumni*

Nadia Prendergast.....*Human Rights and Equity in Nursing Leader*

Linda Silas.....*Canadian Federation of Nursing Unions (CFNU)*

Canadian Nursing Students' Association
L' Association des étudiant(e)s
infirmier(ère)s du Canada



2021-2022 Direction Stratégique

Cette directive stratégique a été créée afin d'orienter l'association au cours des 2 prochaines années avant la finalisation de la planification stratégique. Le conseil d'administration de 2020 s'est efforcé de mettre en place une directive stratégique fondée sur les valeurs et les croyances des membres de l'AEIC.

Avant propos

L'Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada (AEIC) reconnaît opérer sur les territoires traditionnels, ancestraux et non cédés des Premières Nations du Canada. Nous reconnaissons qu'aucun(e) n'est libre tant que nous ne sommes pas tous libres. En 2021, l'AEIC, la voix des étudiant(e)s en soins infirmiers à travers le Canada, célèbre son 50^e anniversaire et est toujours aussi engagée à défendre les intérêts de ses membres, tant au niveau provincial que national.

L'AEIC est fondée en 1971 après qu'on suggère sa création au Congrès biennal de l'AIIC en 1964. Alors, elle devient la première association rassemblant des étudiant(e)s en soins infirmiers canadien(ne)s dans le but de discuter des formations, des initiatives et des recherches ainsi qu'à faire la liaison avec d'autres organisations professionnelles. En 1992, les efforts afin de recruter et d'intégrer des étudiant(e)s en soins infirmiers de tous les niveaux sont fructueux. À ce moment, l'Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s universitaires du Canada (AEIUC) vote l'abandon de l'exclusivité universitaire pour officiellement devenir l'Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada (AEIC). Ce sera un tournant qui transforme alors la compétition en collaboration entre les étudiant(e)s en soins infirmiers de tous les programmes à travers le Canada. Cette étape majeure n'est que le début de l'influence positive que peuvent avoir les étudiant(e)s sur le système de santé canadien.

L'AEIC aspire toujours à la collaboration entre ses membres et ses partenaires. À l'instauration du plan stratégique il y a 5 ans, l'AEIC a depuis poursuivi son recrutement et tisse toujours des liens avec les établissements enseignant les soins infirmiers. À ce jour, notre association compte 79 écoles de section et plus de 30 000 membres. Nous avons renforcé et poursuivi le développement de nos partenariats avec les autres associations professionnelles en soins infirmiers, incluant l'Association des infirmières et infirmiers du Canada (AIIC), l'Association canadienne des écoles de sciences infirmières (ACSI), la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) et la Fondation des infirmières et infirmiers du Canada (FIIC). Nous continuons d'être la voix des étudiant(e)s en soins infirmiers à travers la nation. Les 50 dernières années de l'AEIC ont été un incroyable succès et nous avons hâte d'assister aux réussites des futur(e)s étudiant(e)s en soins infirmiers au cours des 50 prochaines.



Énoncé de notre mission

L'AEIC est la voix des étudiant(e)s en soins infirmiers à travers le Canada. Nous aspirons à promouvoir la justice sociale, la défense des droits et de l'excellence étudiante dans tous les aspects de la profession infirmière que ceux-ci soient légaux, éthiques, professionnels ou pédagogiques. L'AEIC souhaite valoriser et habiliter autant les étudiant(e)s et que les professionnels en soins infirmiers.

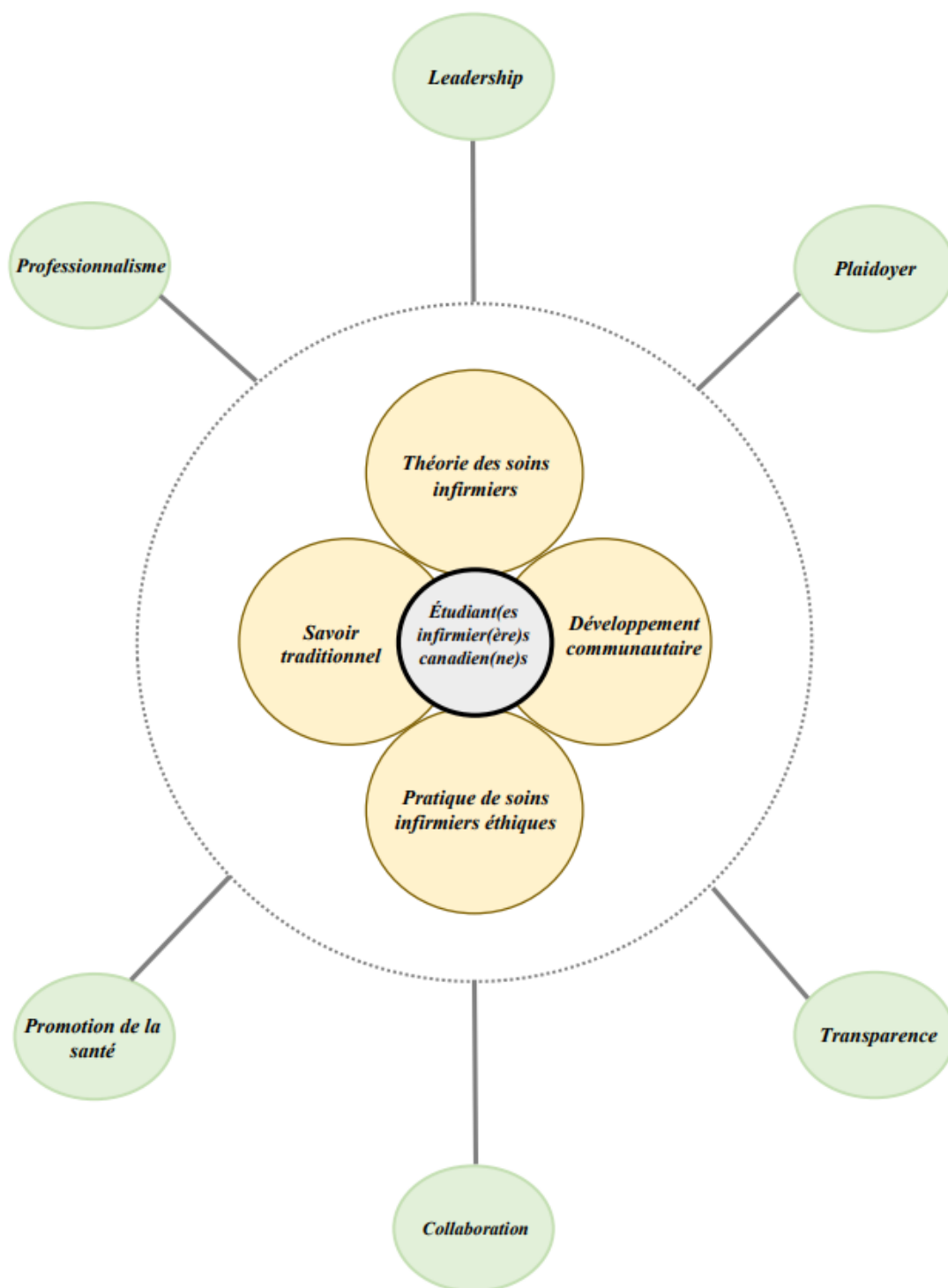
Vision

Habiliter les étudiantes et faire entendre leurs voix à travers le Canada.

Valeurs



CNSA
AEIC



Sommaire exécutif

En cette année unique, le conseil d'administration a travaillé d'arrache-pied durant la pandémie de la COVID-19. Notre priorité a été de soutenir nos membres quand leurs stages cliniques ainsi que leurs cours étaient modifiés en réaction à cette pandémie. De plus, cette année a vu une montée mondiale du mouvement la vie des Noir(e)s compte (Black Lives Matter). Cette progression a relancé l'objectif de démonter une fois pour toutes le racisme systémique dans les organisations. L'AEIC reconnaît que le racisme systémique était présent, et le demeure, à l'intérieur de cette association ; ceci est inacceptable. L'AEIC s'engage à apprendre de ses erreurs et à démanteler les comportements toxiques en plus des structures dans notre association. L'AEIC reconnaît que ce processus demande du temps, des efforts, de l'humilité et de la confiance afin d'atteindre une compréhension mutuelle et la guérison.

En raison de toutes ces circonstances, le conseil d'administration de l'AEIC a voté pour retarder l'élaboration du plan stratégique à venir. La prochaine année sera employée afin de recueillir des informations auprès de nos membres et de nos partenaires. Nous serons alors mieux outillés pour créer un plan stratégique qui représentera les valeurs et les croyances de nos membres. D'ici sa finalisation, le comité de planification stratégique a formé cette directive stratégique.

Cette directive stratégique est le fondement avec lequel l'association se guidera au cours des deux prochaines années. Nous bâtissons notre plan stratégique à partir de 2016-2021. Nous avancerons ces recommandations dans le but d'orienter les futurs conseils d'administration. Cette directive stratégique a été développée par le comité du même nom avec l'aide de nos membres ainsi que les anciens membres diplômé(e)s, les représentants de nos partenariats infirmiers nationaux et des infirmier(ère)s à la tête de la défense des droits et de l'équité provenant de tout le Canada. Ce processus de direction stratégique inclut quatre étapes clés:

- La voix des membres : En août 2020, le conseil d'administration de l'AEIC a tenu une rencontre exceptionnelle avec ses membres afin de discuter de la planification stratégique et de la vision de ces derniers à propos de la direction que devrait prendre l'association au cours des 5

prochaines années ;

- Sondage auprès des membres : Nous avons créé un sondage qui a été envoyé aux délégué(e)s officiels ainsi qu'aux délégué(e)s adjoints. Il a pour but de s'assurer de bien cerner les valeurs et les croyances des membres et de recueillir leur avis à propos du conseil d'administration ;
- La création de groupes de travail : Nous souhaitons créer des groupes de travail comprenant d'anciens membres diplômés de l'AEIC et des infirmier(ère)s expert(e)s en matière de droit de la personne et d'équité. Le comité de planification stratégique a trouvé important d'inclure autant des infirmier(ère)s expert(e)s que d'anciens diplômés ;
- Voter le report : le comité de planification stratégique s'est rencontré et la décision de retarder le plan stratégique a été considérée comme la meilleure pour les membres ainsi que l'association.



Strategic Objectives 2021-2022

Objectif A: être la ressource principale des étudiant(e)s en sciences infirmières ;

Résultat #1 : fournir aux membres de l'information et des services accessibles et pertinents ;

Résultat #2 : favoriser l'engagement des étudiant(e)s infirmier(ère)s actuel(e) s et futur(e)s ;

Résultat #3 : faire la promotion des ressources contre le racisme ;

Résultat #4 : fournir des ressources mettant en valeur le savoir Autochtone et les médecines traditionnelles.

Objectif B: orienter et faire progresser l'innovation et la justice sociale dans les programmes de sciences infirmières ainsi que la profession infirmière ;

Résultat #1 : participer à la planification et à la révision des programmes ainsi qu'aux décisions à leur sujet;

Résultat #2 : faire en sorte que les écoles de sciences infirmières et les membres du corps enseignant soient au courant des activités de l'organisme et qu'ils y participent;

Résultat #3 : faire en sorte que l'AEIC diffuse une image positive des étudiant(e)s en sciences infirmières et de la profession infirmière;

Résultat #4 : faire en sorte que les membres de l'AEIC intègrent la recherche et la prise de décision fondée sur des preuves dans leur pratique actuelle et future afin d'améliorer les résultats pour le patient ;

Résultat #5 : prôner une forme d'éducation antiraciste au sein des programmes d'études en sciences infirmières ;

Résultat #6 : promouvoir la culture et de l'histoire Autochtone au sein des programmes d'études en sciences infirmières ;

Résultat #7 : encourager les associations partenaires à démanteler le racisme systémique présent dans leurs organisations ;

Résultat #8 : prôner une forme d'éducation 2SLGBTQ+ au sein des programmes d'études en sciences infirmières.





Objectif C : consolider les partenariats existants et en créer de nouveaux;

Résultat #1 : s'efforcer de partager l'horaire des événements de l'AEIC aux organismes externes afin qu'ils y participent;

Résultat #2 : tâcher que les membres et le conseil d'administration de l'AEIC collaborent avec les parties intéressées et qu'ils contribuent à leurs efforts d'avancement de la profession infirmière;

Résultat #3 : valoriser l'impact positif des étudiant(e)s en soins infirmiers sur les organismes externes.

Recommandations

Ces recommandations sont suggérées afin d'aider les futurs membres de l'AEIC à poursuivre les efforts déjà entamés:

1. Au cours des prochaines années, la plus grande priorité est de poursuivre le dialogue contre le racisme systémique et individuel à l'intérieur de l'AEIC;
2. Lancer une consultation approfondie entre les membres actuels de l'AEIC, les diplômés, les partenaires nationaux et les autres chefs de file en soins infirmiers à travers le Canada;
3. Entamer une enquête à propos des allégations de discrimination, de racisme et de harcèlement au sein de l'AEIC. La personne mandatée à cette enquête se doit d'être d'une ressource externe et indépendante afin d'assurer la validité et la fiabilité de cette action;
4. Produire un rapport détaillé incluant les faits découverts lors de cette enquête ainsi que des recommandations afin de perpétuer les avancées sociales;
5. Implanter toutes les recommandations du rapport. Si une ou plusieurs d'entre elles ne peuvent l'être à ce moment, une justification détaillée quant à la raison pourquoi:
 - a. Ces recommandations n'ont pas pu être toutes implantées dans la même année, bien qu'il soit appréciable qu'elles le soient avant la publication du prochain plan stratégique.
6. Poursuivre la recherche et les travaux en cours afin de démanteler encore davantage les structures de gouvernance coloniale de l'AEIC pour mieux inclure les valeurs autochtones de gouvernance et de structure:
 - a. Cette recommandation peut être remplie en consultant les membres du conseil qui s'identifient comme étant autochtone, les partenaires autochtones externes et les aîné.e.s autochtones en résidence ou externes à l'AEIC.

Appendix

Membres du comité de planification stratégique

Emma Hill..... *Vice-président/Président du comité de planification stratégique*
Courtney Blake..... *President*
Cole Woytiuk.....*Directeur du soutien pour la santé Autochtone*
Jessica Wingfield.....*Directrice des communications*
Cassie Palidwor.....*Directrice de la région des Prairies*
Mike Woywitka.....*Directeur de la région de l'Ouest*

Consultants

Geraldine Abumbi.....*Leader des Droits de l'homme et équité en soins infirmiers*
Lystra Beausoleil.....*Leader des Droits de l'homme et équité en soins infirmiers*
Caitlin Fenton..... *CNSA Alumni*
Jayden Melville.....*CNSA Alumni*
Sarah Painter.....*CNSA Alumni*
Nadia Prendergast.....*Leader des Droits de l'homme et équité en soins infirmiers*
Linda Silas.....*La Fédération Canadienne des Syndicats d'Infirmières et Infirmiers (FCSII)*