

Le français suit.

Rationale for Board Structure Changes Resolution

In response to consistent feedback regarding the challenges with CNSA's current governance model, the following changes have been proposed as alternatives to help increase the diversity and representation on the Board of Directors.

Caucuses:

The increasing attention and awareness surrounding the Black Lives Matter and Indigenous rights movements has encouraged CNSA to create and implement an identity-based caucus model. CNSA proposes removing our current model of interest-based committee's and replacing it with identity-based caucuses. This would ensure that the voices of equity-seeking groups are present at the board level. Shifting the focus from interest-based committees to identity-based caucuses will increase the representation and autonomy of equity-seeking groups within the Board of Directors.

The following include the proposed caucus': 2SLGBTQ+ Caucus, Black Caucus, Diversability Caucus, Francophone Caucus, Indigenous Caucus, Men's Caucus, and People of Colour Caucus.

Our original intention was to have the chairs of each caucus be elected internally within each caucus and then represented on the board as part of their role as caucus chair. However, according to the Not-for-profit act, all voting directors must be elected by the general membership. This means that in order to have the chairs of these caucuses to have a vote on the board of directors, they must run for their position during general elections and be elected by the general membership.

With the disbanding of the committees, we would like to maintain some space for members to band together and work on short-term projects that are interest-based. This would be made possible through the creation of working groups. Existing language in the policies will be amended to clarify the role of working groups in CNSA and how members can go about creating a working group

Directors:

CNSA has proposed to keep the Regional Director model to ensure that every nursing student voice is represented geographically across Canada.

The role of DIHA has been transitioned out of EC due to the implementation of identity-based caucuses. We agreed as a board that the function of EC will no longer be representation, which was part of the previous reason the DIHA role was integrated. With this model, the DIHA and Caucus Chair roles would still be separate, meaning an overall increase to 2 Indigenous votes on our board, as opposed to the previous 1. We

hope that with this increased Indigenous representation in CNSA, future boards will be able to continue to move towards a board model where Indigenous and non-Indigenous systems of governance can co-exist side-by-side.

CNSA proposes establishing a voting seat for Practical Nurses and Psychiatric Nurses on the board. Both of these students have vastly different experiences that deserve to be recognized and represented within our board structure.

The removal of the Director of Language Advocacy directly reflects the establishment of a francophone caucus. If a francophone caucus is not formed, CNSA will keep the Director of Language Advocacy.

Administrative Council (AC):

CNSA would like to change the name of the executive committee to administrative council. We feel this better reflects the responsibilities of the council as well as removes the hierarchy associated with the word "executive". We hope that these changes to name and structure within AC will decrease the hierarchy of our board structure, even if the impact is minimal. Having a decreased size within AC will ensure quick mobilization and response times when necessary. AC will still be encouraged to invite all board members to their meetings to ensure all perspectives and identities have the opportunity to be represented at these meetings.

Advocates, & Coordinators, and Officers:

Positions including Administrative Officer (AO), Technology Officer (TO), and Elder are paid and hired positions. The Administrative Officer position is 1 paid position that is divided between two staff members, who are provided to CNSA by our partner CASN. The AO and TO are already pre-existing positions. The Elder would be a new addition that would be responsible for guidance and support with respect to team dynamics and reconciliation.

New elected non-voting positions include an Environmental Sustainability Advocate who would be primarily responsible for ensuring the organization is always working towards decreasing its carbon footprint. The Safety and Wellness Advocate would be responsible for ensuring that all CNSA materials and events are accessible, safe, and promote continued member wellness. The New Grad Committee Chair position would transform into a New Grad Advocate position that focuses on supporting new grads and providing resources to decrease horizontal violence against new graduates. The Scholarship and Bursary Coordinator would oversee fundraising, awards, and scholarships for the organization. This would include collaboration with the Director of Membership Development for NNSW, and with the National Conference



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

Coordinator (NCC) for National Conference. The NCC position would remain an elected non-voting position on the board of directors.

Justification des modifications de la structure du conseil

En réponse à une rétroaction constante sur les défis avec le modèle actuel de gouvernance de l'AEIC, les modifications suivantes ont été proposées comme alternatives pour aider à accroître la diversité et de la représentation au conseil d'administration.

Caucuses:

L'attention et la prise de conscience croissantes entourant les mouvements des Black Lives Matter et des droits des autochtones ont encouragé l'AEIC à créer et à mettre en œuvre un modèle de caucus basé sur l'identité. L'AEIC propose de supprimer notre modèle actuel de comités d'intérêt et de le remplacer par des caucus identitaires. Cela garantirait que les voix des groupes en quête d'équité soient présentes au niveau du conseil. Le déplacement de l'attention des comités d'intérêts vers les caucus identitaires augmentera la représentation et l'autonomie des groupes en quête d'équité au sein du conseil d'administration.

Ce qui suit comprend le caucus proposé; Comité 2SLGBTQ+, Comité des Francophones, Comité sur l'équité ethnique, Comité des Autochtones, Comité des Noir.e.s, Comité pour l'émancipation des personnes avec handicaps, et Comité sur la condition masculine.

Notre intention initiale était d'avoir les présidents de chaque caucus élus en interne au sein de chaque caucus, puis représentés au conseil d'administration dans le cadre de leur rôle en tant que président du caucus. Toutefois, selon la loi sur les organismes sans but lucratif, tous les administrateurs votants doivent être élus par l'ensemble des membres. Cela signifie que pour que les présidents de ces caucus votent au conseil d'administration, ils doivent se présenter aux élections générales et être élus par l'ensemble des membres.

Avec la dissolution des comités, nous aimerions conserver un certain espace pour que les membres puissent se regrouper et travailler sur des projets à court terme axés sur les intérêts. Cela serait rendu possible grâce à la création de groupes de travail. Le libellé existant dans les politiques sera modifié pour clarifier le rôle des groupes de travail au sein de l'AEIC et comment les membres peuvent procéder pour créer un groupe de travail

Directeurs/Directrices :

L'AEIC a proposé de conserver le modèle de directeur régional pour s'assurer que la voix de chaque étudiante en sciences infirmières est représentée géographiquement partout au Canada.

Le rôle du directeur de la promotion de la santé autochtone a été transféré à l'extérieur d'EC en raison de la mise en place de caucus fondés sur l'identité. Nous avons convenu en tant que conseil que la fonction d'EC ne sera plus la représentation, ce qui faisait partie de la raison pour laquelle le rôle du directeur de la promotion de la santé des Autochtones a été intégré. Avec ce modèle, les rôles de directeur de la promotion de la santé autochtone et de président du caucus seraient toujours séparés, ce qui signifie une augmentation globale de 2 votes autochtones au sein de notre conseil, par opposition aux 1 précédents. Nous espérons que cette augmentation de la représentation autochtone dans l'AEIC, les conseils futurs seront en mesure de continuer à évoluer vers un modèle de société où les systèmes autochtones et non-autochtones de gouvernance peuvent coexister côte à côte.

L'AEIC propose d'établir un siège de vote pour les infirmières auxiliaires et les infirmières psychiatriques au conseil. Ces deux étudiants ont des expériences très différentes qui méritent d'être reconnues et représentées au sein de notre conseil d'administration. La suppression du directeur de la langue de plaidoyer reflète directement la mise en place d'un caucus francophone. Si un caucus francophone n'est pas formé, l'AEIC gardera le directeur du plaidoyer linguistique

Conseil d'administration (AC):

L'AEIC souhaite changer le nom du comité exécutif au conseil d'administration. Nous pensons que cela reflète mieux les responsabilités du conseil et supprime la hiérarchie associée au mot « exécutif ». Nous espérons que ces changements de nom et de structure au sein d'AC réduiront la hiérarchie de la structure de notre conseil. Le fait d'avoir une taille réduite au sein d'AC garantira des temps de mobilisation et de réponse rapides si nécessaire. AC sera toujours encouragé à inviter tous les membres du conseil à leurs réunions pour s'assurer que tous les points de vue et toutes les identités ont la possibilité d'être représentés à ces réunions.

Défenseurs, Coordonnateurs et officiers:

Les postes d'agent administratif (AO), d'agent de technologie (TO) et Aînés sont rémunérés et embauchés. Le poste d'agent administratif est un (1) poste rémunéré qui est réparti entre deux membres du personnel, qui sont fournis à l'AEIC par notre partenaire CASN. L'AO et le TO sont déjà des postes préexistants. L'aîné serait un nouvel ajout qui serait responsable de l'orientation et du soutien en ce qui concerne la dynamique d'équipe et la réconciliation.

Les nouveaux postes élus sans droit de vote comprennent un porte-parole pour la durabilité environnementale qui serait principalement responsable de s'assurer que l'organisation travaille toujours à la réduction de son empreinte carbone. Le porte-parole

pour la sécurité et du bien-être serait responsable de s'assurer que tous les documents et événements de l'AEIC sont accessibles, sûrs et favorisent le bien-être continu des membres. La position président du comité nouveau diplôme transformerait en un nouveau défenseur des diplômés position qui met l'accent sur le soutien aux nouveaux diplômés et fournir des ressources pour réduire la violence horizontale contre les nouveaux diplômés. Coordinateur aux bourses et aux bourses d'études superviserait la collecte de fonds, les récompenses et les bourses pour l'organisation. Cela comprend la collaboration avec le directeur du développement de l'effectif pour SNEI et avec le coordonnateur de la conférence nationale (CCN) pour la conférence nationale. La position de la CCN demeurerait une position sans droit de vote élu au conseil d'administration.