

Cadre du CCOSF pour la réconciliation, l'équité, la diversité et l'inclusion

Le CCOSF a élaboré ce cadre pour la réconciliation et l'EDI afin d'orienter ses travaux à cet égard. Ce cadre repose sur quatre éléments : gouvernance et leadership; systèmes, structures et politiques; compétences, normes et ECRSF; partenariats et engagement stratégique. Dans le cadre de la mise en œuvre du plan stratégique du CCOSF, la réconciliation et l'EDI apportent un éclairage important pour l'évaluation de notre impact. Au CCOSF, nous sommes conscients qu'il nous faut inclure les concepts de la réconciliation et de l'EDI dans tous les aspects de notre travail.

<u>GOVERNANCE ET LEADERSHIP</u> -Favoriser et intégrer des points de vue diversifiés et inclusifs, ainsi qu'une culture de respect et d'inclusion, en privilégiant un leadership éclairé par la culture et les perspectives autochtones. -Mobiliser et maintenir les engagements et les ressources en matière d'EDI par le leadership, la gouvernance et la reddition de comptes. -Améliorer les compétences en leadership axées sur l'EDI en ciblant et en partageant des possibilités d'apprentissage pour le personnel et les membres du CCOSF afin de renforcer leurs compétences relatives à un leadership inclusif. -Élaborer des indicateurs et des structures de rapport pour faire le suivi et rendre compte de l'évolution des activités d'EDI au fil du temps.	<u>SYSTÈMES, STRUCTURES ET POLITIQUES</u> -Établir et mettre en œuvre des systèmes, des structures, des politiques et des processus organisationnels qui suscitent et assurent le maintien des engagements et des activités en matière d'EDI. -Évaluer les structures, les politiques et les processus selon un éclairage décolonisé et axé sur l'EDI, en cherchant à intégrer les principes autochtones de l'être et du savoir dans notre travail. - Créer un environnement de travail inclusif et diversifié pour le personnel, les consultants et les sages-femmes (spécialistes du domaine) qui garantit un accès équitable aux possibilités et au perfectionnement.
<u>COMPÉTENCES, NORMES ET ECRSF</u> -Améliorer et renouveler les compétences, les énoncés de position, les ressources mises à la disposition des membres, ainsi que le contenu de l'ECRSF de manière à incarner la sécurité culturelle, l'humilité culturelle, l'équité, la diversité et l'inclusion, la pertinence sociale, l'incidence sur la communauté des sages-femmes et la pluralité juridique.	<u>PARTENARIATS ET ENGAGEMENT STRATÉGIQUE</u> -Attirer et mobiliser une communauté de membres, d'employés, de partenaires et de dirigeants qui reflète la diversité démographique nationale, y compris des groupes sous-représentés, sous-utilisés et mal desservis dans le passé et de nos jours, particulièrement des Autochtones. -Établir des partenariats avec d'autres organisations et d'autres personnes afin d'établir et de maintenir des relations, ainsi que pour appuyer notre travail en matière d'EDI, de réconciliation et de lutte contre le racisme.



	-Établir des partenariats et créer des liens contribuant à renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion dans la réglementation de la pratique sage-femme.
--	---

Approuvé en octobre 2024

Références :

Ordre des sages-femmes de l'Ontario. *Equity, Diversity, and Inclusion*. <https://cmo.on.ca/about/equity/>

Collège Langara. *Equity, Diversity, and Inclusion Framework*. https://langara.ca/about-langara/edi/pdf/EDI_Report_20240419_final.pdf

Université McMaster, Equity and Inclusion Office, *EDI Framework*. relations <https://equity.mcmaster.ca/strategy/towards-inclusive-excellence/four-pillars-edi-framework/>