



CADRE DE RÉFÉRENCE

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

(APPROUVÉ PAR LE BUREAU : 5 mars 2021)

Le plan stratégique 2020-2023 de l'Ordre établit l'amélioration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en tant que l'une de ses quatre priorités. Les objectifs généraux de cette priorité globale font référence à la nécessité de renforcer l'équité et l'inclusion dans les processus, les ressources et le matériel organisationnels.

En décembre 2020, le Conseil a discuté de la décision du Bureau, lors de sa réunion du 18 novembre 2020, de mettre sur pied un groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion qui tiendrait compte de l'engagement de l'Ordre à concrétiser cette priorité stratégique.

Politique B-024 : la politique relative aux comités et aux groupes de travail stipule que ces derniers sont établis par le Bureau ou le Conseil pour traiter des priorités stratégiques spécifiques à court terme. Les groupes de travail doivent être démantelés une fois leur mandat réalisé.

Mandat

L'Ordre a pour mandat permanent de protéger l'intérêt public en réglementant le travail social et les services sociaux. À titre d'organisme de réglementation, son rôle en ce qui concerne les questions essentielles de diversité, d'équité et d'inclusion doit être soigneusement examiné et évalué.

Dans le cadre de son mandat, l'Ordre joue un rôle de premier plan en fournissant des conseils et des ressources à ses membres, les aidant à faire preuve d'un jugement clinique et éthique solide et à prendre des décisions qui profiteront aux personnes, aux familles et aux communautés auxquelles ils offrent leurs services. Les considérations des membres quant à leur pratique professionnelle doivent tenir compte des enjeux liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.

L'Ordre maintient également un engagement profond et une responsabilité éthique d'examiner soigneusement ses politiques et ses processus, et d'apporter les modifications nécessaires pour éliminer tout racisme, toute discrimination et tout préjugé systémique et structurel dans son travail.

Le groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion formulera des recommandations et des avis au Conseil quant aux éléments suivants :

- La possibilité et/ou l'existence d'un racisme, d'une discrimination et/ou de préjugés systémiques et structurels dans les politiques et processus statutaires, réglementaires et de gouvernance de l'Ordre (y compris l'inscription et l'adhésion, le traitement des plaintes, la discipline, la pratique professionnelle, etc.) qui pourraient avoir un impact négatif sur les communautés noires, autochtones et d'autres origines ethniques, et sur d'autres personnes subissant une oppression systémique, y compris, entre autres, les communautés LGBTQ2S+, les personnes handicapées et les femmes;
- Des stratégies, y compris des modifications des règlements et des politiques, des normes, des lignes directrices et d'autres outils pour résoudre les problèmes repérés. Il pourrait s'agir, entre autres, de recommandations concernant :



- l'amélioration des ressources éducatives pour aider les membres de l'Ordre à exercer leur profession de manière éthique et professionnelle, en mettant l'accent sur les considérations liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion;
 - la collecte de données fondées sur la race, et la poursuite de l'examen d'une approche appropriée de la mise en œuvre, y compris la consultation des communautés autochtones, noires et d'autres origines ethniques ainsi que d'autres communautés, et l'élaboration d'un protocole éthique portant sur la collecte et l'utilisation de ces données;
 - les domaines d'intérêt pour l'éducation du Conseil.
- Une approche concernant l'établissement de partenariats avec les communautés autochtones afin de commencer à mettre en œuvre les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada au sein du secteur de la réglementation;
 - La participation des groupes et des dirigeants communautaires aux activités du groupe de travail.

Le groupe de travail peut faire appel à un consultant et à d'autres experts en la matière pour le soutenir dans son travail.

Le groupe de travail sera dissous lorsqu'il aura formulé ses recommandations au Conseil concernant les questions et les domaines décrits au Conseil.

Le groupe de travail est responsable devant le Conseil.

Principes directeurs

Les membres du groupe de travail doivent assister aux réunions et s'y préparer, et se conformer au code de conduite des membres du Conseil ainsi qu'aux principes suivants :

- Respect de la diversité des perspectives, des valeurs et des connaissances;
- Engagement à inclure des voix diverses et à communiquer de manière respectueuse;
- Prise de décisions par consensus, dans la mesure du possible, et soutien à la collaboration ainsi qu'à l'expression et à la prise en compte des opinions divergentes. Lorsqu'un consensus n'est pas possible, les décisions seront prises à la majorité des voix;
- Collaboration et partenariats intentionnels;
- Respect de la confidentialité. Les travaux du groupe de travail ne seront pas abordés et ses documents ne seront pas partagés sans le consentement explicite du groupe de travail et du Conseil.

Membres du groupe :

Le groupe de travail sera composé d'un maximum de douze (12) membres, comme suit :

- le président du Conseil;
- sept (7) membres, dont le président, qui sont membres du Conseil, et les trois secteurs doivent être représentés de manière égale, dans la mesure du possible;
- jusqu'à cinq (5) membres hors Conseil qui sont membres de l'Ordre. La priorité sera accordée aux membres des communautés noires, autochtones et d'autres origines ethniques,



et/ou à d'autres personnes issues des groupes suivants :

groupes qui subissent une oppression systémique, y compris, entre autres, les communautés LGBTQ2S+, les personnes vivant avec un handicap et les femmes.

Le Bureau déterminera les critères de sélection pour les membres du Conseil et hors Conseil.

Les postes vacants au sein du groupe de travail seront pourvus par le Bureau selon les mêmes principes et critères susmentionnés.

Le personnel de soutien comprendra le registraire, le registraire adjoint et l'adjoint exécutif au registraire.

Nomination des membres du groupe de travail

Le personnel de l'Ordre diffusera un appel de manifestations d'intérêt aux membres du Conseil, ainsi qu'un appel distinct aux membres de l'Ordre hors Conseil. Les parties intéressées doivent joindre à leur manifestation d'intérêt une brève lettre décrivant leurs points forts, leurs connaissances et leur contribution potentielle au groupe de travail. La sélection des membres du Conseil, des membres hors Conseil et des coprésidents sera effectuée par le Bureau.

L'un des deux coprésidents du groupe de travail sera un membre du Conseil et l'autre, un membre hors Conseil qui est membre de l'Ordre. Le président du Conseil ne peut pas être coprésident.

La durée d'adhésion au groupe de travail sera d'une (1) année civile, avec une option de renouvellement annuel. Si, en tout temps pendant son mandat, un membre du groupe de travail souhaite démissionner, il doit en informer par écrit les coprésidents.

Un membre du groupe de travail cesse d'être membre s'il perd son statut de membre de l'Ordre.

Les membres qui s'absentent de plus de trois réunions par an, sans accord préalable avec les présidents, perdent automatiquement leur place au sein du groupe de travail.

Réunions

Les réunions se tiendront sous forme virtuelle et en personne. Elles auront lieu pendant les heures normales de bureau, du lundi au vendredi, et ne sont pas ouvertes au public. Le quorum correspond à 50 % des membres du groupe de travail.

Tenue de dossiers

Le personnel de l'Ordre consignera et conservera le procès-verbal de chaque réunion. Il n'est pas nécessaire d'approuver le procès-verbal lors des réunions ultérieures. Tous les procès-verbaux, dossiers ou rapports doivent être maintenus par le personnel de l'Ordre.

Examen du cadre de référence

Le cadre de référence doit être révisé de temps à autre, à la détermination du Bureau ou du Conseil.