



ÉNONCÉ DU CCOSF SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (14 sept. 2020)

(Remplace l'énoncé de position du CCOSF sur l'utilisation d'un langage commun aux deux sexes et celle sur la diversité)

Objectif

Cet énoncé de position a pour but :

- d'exprimer l'engagement du Conseil canadien des ordres de sages-femmes (CCOSF) à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la profession réglementée de sage-femme par le biais de ses programmes, de ses politiques et de sa gouvernance;
- d'inciter les membres du CCOSF à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans leurs politiques et leurs pratiques réglementaires, de même que dans leur milieu de travail;
- de reconnaître et de dénoncer le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, lequel contribue directement à la crise en santé publique;
- de maintenir constamment des pratiques et des comportements antiracistes tout en mettant l'accent sur les personnes autochtones, noires et de couleur, ainsi que celles issues d'autres groupes en quête d'équité.

Contexte

Historiquement, la profession de sage-femme a été associée au travail des femmes. Ainsi, les personnes qui l'exercent se sont battues pour que leur profession soit perçue comme une profession en soins de santé ayant une philosophie et une approche qui lui sont propres en matière de prestation de soins centrés sur la femme au cours de la grossesse, de la naissance et de la période suivant l'accouchement. La profession de sage-femme repose sur la lutte féministe pour les droits des femmes et leur contrôle sur leur propre corps et leurs soins de santé. Fondamentalement, la profession de sage-femme est basée sur l'équité pour les femmes dans le système de soins de santé.

Notre compréhension en constante évolution des besoins et des points de vue propres à diverses populations dans le contexte de la pratique sage-femme englobe une nouvelle appréciation de l'importance de fournir des soins sécuritaires et pertinents sur le plan culturel, de même que le fait que la grossesse et la naissance s'avèrent des expériences qui ne se limitent pas nécessairement aux personnes qui s'identifient comme étant des femmes.

En s'appuyant sur l'histoire de la pratique sage-femme en tant que profession à la fine pointe des droits et de la justice sociale entourant la reproduction, et à mesure que grandit notre compréhension des besoins des personnes qui veulent obtenir les services d'une sage-femme, le CCOSF est déterminé à soutenir les organismes de réglementation de la profession de sage-femme dont les membres inscrits travaillent afin de répondre aux besoins de diverses populations.



Terminologie associée à la profession de sage-femme

Diversité : La clientèle des sages-femmes au Canada est réellement diversifiée. Elle se compose de personnes de différentes origines ethniques, culturelles, religieuses et linguistiques, représentant toutes les classes socioéconomiques et dont les capacités, les orientations sexuelles, les identités et les expressions de genre varient. Pour répondre aux besoins en soins de santé de cette clientèle très variée, la profession de sage-femme doit accepter la diversité, comprendre les besoins particuliers en matière de santé et fournir des soins adaptés à chaque personne ou à chaque famille.

Équité : L'équité dans les soins de santé est l'absence de disparités systématiques évitables ou remédiables entre divers groupes de personnes qui sont favorisés ou défavorisés à des niveaux différents en ce qui concerne la santé. L'un des préalables de l'équité dans les soins de santé est que chacun devrait avoir la chance d'accéder à des services de santé complets, sécuritaires et pertinents d'un point de vue culturel et que personne ne devrait être désavantagé de sorte de ne pouvoir accéder à ce droit humain. L'équité ne saurait exister sans la capacité d'accéder aux soins. L'accès aux soins des sages-femmes demeure variable, surtout pour les populations défavorisées sur le plan socioéconomique. Il importe de reconnaître la valeur des soins des sages-femmes dans la promotion de soins de santé équitables et dans la réduction du fardeau sociétal et financier découlant de mauvais résultats en santé. En tant qu'organismes de réglementation, l'équité revient à faire tomber les obstacles systémiques qui empêchent d'accéder à des programmes, à des normes et à l'emploi.

Inclusion : L'inclusion a pour but d'obtenir l'équité. Cela signifie qu'on inclut toutes les personnes, peu importe leur race, leur identité ou leur expression de genre, leur orientation sexuelle, leurs croyances religieuses, leurs habiletés, leur éducation, leur statut socioéconomique, leur état de santé ou autres besoins. Dans le contexte des soins de santé, cela revient à permettre l'accès et à offrir des possibilités, ainsi qu'à éliminer la discrimination et l'intolérance systémiques dans les processus de réglementation. L'inclusion et l'accès à des soins réglementés ont un effet direct sur la santé globale des gens ou des groupes.

Position

Le Conseil canadien des ordres de sages-femmes (CCOSF) s'engage à intégrer les valeurs que sont l'équité, la diversité et l'inclusion dans son travail de coordination des organismes de réglementation de la profession de sage-femme, dans sa gouvernance et en tant qu'employeur. Nous appuyons ces valeurs et nous en faisons la promotion en procédant comme suit :



- Être un partenaire solidaire dans la lutte contre le racisme et la violence à l'égard des personnes autochtones, noires et de couleur.
- Reconnaître et dénoncer le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, puisqu'il contribue directement à la crise en santé publique.
- Maintenir des pratiques et des comportements antiracistes tout en mettant l'accent sur les personnes autochtones, noires et de couleur, ainsi que celles issues de groupes marginalisés.
- Appliquer les principes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à toutes les activités du CCOSF afin de cibler et de faire tomber les obstacles.
- Veiller à ce que toutes les communications et tous les documents du CCOSF, y compris les *Compétences canadiennes pour les sages-femmes* et l'*Examen canadien de reconnaissance visant l'inscription des sages-femmes*, tiennent compte des besoins, des expériences et des points de vue de diverses populations tout en les respectant.
- Favoriser la diversité au sein de la profession de sage-femme en ayant comme but ultime de bâtir une profession qui tient compte des populations qu'elle sert en ayant recours à un langage inclusif et à des compétences inclusives en pratique sage-femme, en encourageant les sages-femmes de l'étranger à obtenir de la formation et à s'inscrire au Canada, ainsi que d'autres initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au fil du temps.
- Encourager les organismes de réglementation à favoriser et à promouvoir l'accès à des services de sages-femmes sécuritaires et favorables pour les clientèles qui ne s'identifient pas comme étant des femmes, ce qui inclut un milieu qui s'avère accueillant et respectueux de toutes les personnes.
- Favoriser et promouvoir la réconciliation avec les peuples autochtones du Canada dans le contexte de la réglementation et de la pratique de la profession de sage-femme.
- Rechercher une participation et un leadership diversifiés au sein du conseil d'administration du CCOSF, parmi ses représentants, son personnel, ses comités et ses groupes de travail, ainsi qu'en aidant les organismes de réglementation à faire de même.
- Soutenir les politiques des secteurs public et privé qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion.

Références

Braveman, P., Gruskin, S. Defining Equity in Health. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 57(4). Accessed February 11, 2020 at <https://jech.bmj.com/content/57/4/254.info>

Carleton University Board of Governors. Board Equity, Diversity and Inclusion Statement. Accessed December 5, 2019 at: <https://womendeliver.org/2018/power-femininity-midwives-perspective/>

Corporate Board Member. A Strategic Approach to Board Composition and Diversity. Accessed December 5, 2019 at: <https://boardmember.com/a-strategic-approach-to-board-composition-and-diversity/>

Council on Patient Safety in Women's Health Care. Council Commitment to Racial Equity. Accessed June 23, 2020 at: <https://safehealthcareforeverywoman.org/our-commitment-to-racial-equity/>

Inclusion Me. What Does Inclusion Mean? Accessed December 5, 2019 at: https://www.inclusion.me.uk/news/what_does_inclusion_mean

McRae, D., Muhajarine, N. Evidence shows midwifery care increases health equity while reducing cost. Accessed December 16, 2019 at: <https://leaderpost.com/opinion/columnists/evidence-shows-midwifery-care-increases-health-equity-while-reducing-cost>

MJ Relyea. The Rebirth of Midwifery in Canada: A Historical Perspective. Accessed December 5, 2019 at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0266613805800026>

St. George's University. The Importance of Diversity in Health Care: Medical Professionals Weigh In. Accessed December 5, 2019 at: <https://www.sgu.edu/blog/medical/pros-discuss-the-importance-of-diversity-in-health-care/>

Talent Intelligence. Inclusion and the benefits of diversity in the workplace. Accessed December 16, 2019 at: <http://www.talentintelligence.com/blog/bid/377611/inclusion-and-the-benefits-of-diversity-in-the-workplace>

Women Deliver. The Power of Femininity: A Midwife's Perspective. Accessed December 5, 2019 at: <https://womendeliver.org/2018/power-femininity-midwives-perspective/>