

TERMES DE RÉFÉRENCE

CONSEIL CONSULTATIF SUR L'EXCELLENCE CLINIQUE (CCEC)

MANDAT

Le Comité consultatif sur l'excellence clinique (CCEC) est composé de personnes ayant une expertise dans tous les aspects de la profession de sage-femme et de la santé sexuelle et reproductive. Les membres du Conseil possèdent une expertise et des connaissances dans le domaine de la formation continue, des programmes d'accréditation et de certification, de la recherche et des besoins de développement professionnel des sages-femmes et des autres prestataires de soins de santé concernés. Le CCEC offre des recommandations, des conseils et des avis afin de soutenir la réussite du travail de l'ACSF dans le cadre de son pilier *Promouvoir l'excellence*.

Les principaux objectifs du Conseil consultatif sont les suivants :

- Conseiller sur les décisions stratégiques relatives aux résultats intermédiaires et immédiats du travail de l'ACSF dans le cadre de son pilier *Promouvoir l'excellence* (voir l'Annexe A : Modèle logique de l'ACSF),
- Conseiller et assurer l'intégrité et la qualité du contenu des formations continues, y compris ACSF Apprend, les conférences annuelles, les webinaires, et l'accès à la formation en urgences obstétricales, et
- Fournir des orientations et des conseils au Conseil d'administration sur le pilier *Promouvoir l'excellence* de la Théorie du changement de l'ACSF.

RESPONSABILITÉS

Conseil consultatif

1. Apporter une contribution stratégique au Conseil d'administration de l'ACSF,
2. Fournir des recommandations et des avis au personnel de l'ACSF, et
3. Promouvoir et défendre la mission, les valeurs organisationnelles et les principes de justice, équité, diversité et inclusion (JEDI) de l'ACSF dans toutes les activités, les processus décisionnels et les recommandations du Conseil.

Présidence du Conseil consultatif

1. Élaborer l'ordre du jour des réunions en collaboration avec les membres clés du personnel,

2. Favoriser une communication ouverte pendant les réunions, en veillant à ce que les membres aient la possibilité d'exprimer leur point de vue,
3. Assumer la responsabilité de faire avancer les discussions et les décisions, en traitant les objections et les conflits au besoin,
4. S'assurer que les discussions et les processus décisionnels sont guidés par les valeurs organisationnelles de l'ACSF et les principes de justice, équité, diversité et inclusion (JEDI), et
5. Gérer les conflits d'intérêts, le cas échéant.

PORTÉE DE LA PRISE DE DÉCISION

Le Comité consultatif sur l'excellence clinique (CCEC) agit à titre consultatif auprès du Conseil d'administration, en offrant des recommandations et des conseils stratégiques. Le Conseil examine attentivement toutes les recommandations et met en place des mesures de suivi. L'information est transmise au CCEC par l'intermédiaire des représentant·e·s du Conseil, garantissant ainsi une reddition de comptes bilatérale entre le Conseil d'administration et le CCEC.

Le CCEC vise à parvenir à un consensus sur ses recommandations au Conseil d'administration par le biais de discussions. Cependant, si un consensus ne peut être atteint dans un délai raisonnable, le Conseil procédera à un vote.

COMPOSITION ET NOMINATION DES MEMBRES DU COMITÉ

Le Comité consultatif sur l'excellence clinique (CCEC) est composé de quatre (4) à huit (8) conseiller·ère·s nommé·e·s et d'un·e membre du personnel cadre responsable de la mise en œuvre du travail de l'ACSF dans le cadre de son pilier *Promouvoir l'excellence*. Bien que les membres ne soient pas tenu·e·s d'être membres de l'Association canadienne des sages-femmes (ACSF), ils ou elles doivent posséder les compétences et l'expertise requises pour remplir le mandat du CCEC.

Chaque année, l'ACSF lance un appel aux candidatures pour pourvoir les postes vacants et ouverts du CCEC. Le Comité de gouvernance et de recrutement (CGR) examine toutes les candidatures et recommande des candidat·e·s au Conseil d'administration pour nomination. Dans la mesure du possible, le CGR tient compte et accorde la priorité aux personnes issues de groupes en quête d'équité et à une diversité de profils démographiques afin d'assurer la représentation de perspectives variées au sein du CCEC et du Conseil d'administration de l'ACSF.

Présidence du Conseil consultatif

Le Comité consultatif sur l'excellence clinique (CCEC) sélectionnera un·e membre pour occuper le poste de président·e du Comité consultatif pour un mandat de deux (2) ans. La personne choisie n'est pas tenue d'être un·e représentant·e du Conseil d'administration.

Représentation du CCEC au Conseil d'administration

Le CCEC nommera deux (2) personnes parmi ses membres pour siéger au Conseil d'administration. Lors de la sélection des membres à nommer, le CCEC doit tenir compte de la diversité des parcours et des expériences vécues en lien avec le travail de l'ACSF et veiller à une représentation adéquate dans les nominations.

Le Comité de gouvernance et de recrutement (CGR) examinera ces nominations et recommandera les candidat·e·s au Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration est responsable de la nomination des représentant·e·s au Conseil et veille à ce que la composition du Conseil soit approuvée annuellement par les membres de l'ACSF.

Mandats

Le mandat de chaque membre sera d'une durée de deux (2) ans. Les mandats peuvent être renouvelés. Dans la mesure du possible, les mandats seront échelonnés de façon à ce que les mandats se chevauchent.

Principes de justice, équité, diversité et inclusion (JEDI)

Le CCEC représentera, dans la mesure du possible, divers points de vue et contextes pertinents pour ACSF, conformément aux principes de justice, équité, diversité et inclusion (JEDI). Les membres doivent également s'engager à promouvoir la diversité dans toutes les décisions du CCEC liées aux principes JEDI, y compris la nomination de deux (2) candidat·e·s au Conseil d'administration.

Le recrutement des membres du Comité tiendra compte de la diversité des expériences vécues et professionnelles, des liens avec les communautés et des expertises en lien avec la liste des populations prioritaires en quête d'équité approuvée par le Conseil d'administration.

Les membres du Comité consultatif devraient représenter un éventail varié de perspectives, notamment :

- Des enseignant·e·s, chercheur·e·s et expert·e·s dans les domaines de la profession de sage-femme et de la santé sexuelle et reproductive (SSR),
- Des personnes ayant une expérience vécue et/ou professionnelle dans des régions et communautés éloignées, rurales ou nordiques,
- Des sages-femmes ou des professionnel·le·s travaillant dans un cadre élargi ou dans une variété de modèles et de contextes de pratique (c'est-à-dire pratiques d'exemption, populations démographiques spécialisées, soins en cas d'avortement, etc.),
- Des professionnel·le·s ayant une expertise en promotion de la SSR, en santé publique, en assurance qualité, en accréditation ou en conception pédagogique, et
- Toute autre expertise pertinente au financement, à la conception et à la mise en œuvre de programmes destinés aux sages-femmes et aux prestataires de soins de santé en SSR.

Orientation

Tous les membres du CCEC recevront une orientation comprenant :

- Un aperçu détaillé de la programmation de l'ACSF et de sa Théorie du changement, avec un accent particulier sur le pilier *Promouvoir l'excellence*,
- Une revue de la structure de gouvernance de l'ACSF, des mandats des Conseils consultatifs et du Conseil d'administration,
- Une revue du Manuel de gouvernance de l'ACSF ainsi que de toutes les politiques et procédures pertinentes,
- Une revue et un accord sur le document Modes de collaboration.

RÉUNIONS DU CCEC

Le Conseil se réunit environ quatre (4) fois par an par visioconférence. Il est attendu que les conseiller.e.s aient accès à l'équipement nécessaire pour participer aux visioconférences.

Les membres ne sont pas tenu.e.s d'être hors appel pour assister aux réunions, toutefois, des mesures devraient être prises pour éviter de manquer plus de deux réunions consécutives. Un.e membre qui ne peut pas assister à une réunion est prié.e d'en informer la présidence et le personnel de l'ACSF dès que possible. Les membres qui s'excusent de leur absence sont encouragé.e.s à consulter tous les documents pertinents et à fournir des commentaires écrits à l'avance, si possible.

Dans des circonstances exceptionnelles, l'ACSF peut solliciter l'avis du Conseil par courriel sur des questions urgentes. L'ACSF peut également inviter les membres du Conseil à participer à la planification stratégique de l'ACSF.

Les rapports des réunions du Conseil seront inclus dans les ordres du jour des réunions du Conseil d'administration sous forme écrite ou présentés verbalement si une discussion est requise. Les procès-verbaux du Conseil consultatif du programme international (CCPI) seront mis à la disposition des membres du Conseil d'administration sur demande.

Matériel et communication

Les ordres du jour, les procès-verbaux et les documents de soutien seront fournis au moins une (1) semaine avant une réunion.

Soutien administratif

Un.e personnel administratif sera assigné au Conseil pour soutenir la logistique des réunions et la prise de notes. La directrice générale peut participer aux réunions, selon les besoins.

REDDITION DE COMPTES

Le CCEC se rapporte au Conseil d'administration à chaque réunion de ce dernier, par l'intermédiaire des représentant.e.s du CCEC, et fournit un rapport annuel résumant les activités et recommandations du CCEC pour l'Assemblée générale annuelle (AGA). Les

représentant.e.s du Conseil d'administration tiendront le CCEC informé des décisions du Conseil d'administration lors des réunions régulières du CCEC.

CONDUITE PROFESSIONNELLE

Tous les membres du Conseil consultatif sont tenu.e.s d'agir de manière professionnelle, de respecter les valeurs de l'ACSF et d'adhérer aux politiques et procédures de l'organisation. Cela comprend le respect de la politique en matière de conflits d'intérêts, la soumission d'une déclaration annuelle de conflit d'intérêts et la mise à jour de cette déclaration lorsqu'un conflit potentiel ou perçu survient. Les membres ayant un conflit d'intérêts direct ou perçu doivent se récuser des discussions concernées.

Les membres ne peuvent occuper des fonctions qui entrent en conflit avec les activités de l'ACSF, telles qu'un emploi ou un travail contractuel auprès d'organismes de financement ou d'ordre professionnelle. Cette restriction ne s'applique pas aux sages-femmes employé.e.s ou sous contrat par des centres intégrés de santé et de services sociaux ou autre niveau provincial pour des soins cliniques ou des fonctions de supervision. Si le Conseil détermine qu'un.e membre est en situation de conflit d'intérêts, il ou elle pourra être invité.e à se retirer de son rôle.

L'ACSF divulguera si certain.e.s membres reçoivent un soutien financier de l'association.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le Manuel de gouvernance de l'ACSF.

RÉMUNÉRATION

Les membres du CCEC ne reçoivent pas de rémunération pour leur service, mais peuvent être remboursé.e.s pour des dépenses raisonnables et préapprouvées.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent mandat est revu tous les deux (2) ans par le CCEC, avec toute modification recommandée soumise au Conseil d'administration de l'ACSF pour approbation.

VERSION FINALE APPROUVÉE LE 3 AVRIL 2025

ANNEXE A : MODÈLE LOGIQUE DE L'ACSF

Résultat final					
1000. Un accès équitable à d'excellents services de santé sexuelle, reproductive et néonatale pour tous					
Résultats intermédiaires					
PLAIDOYER 1100. Les gouvernements, les donateurs et les parties prenantes améliorent les politiques et les investissements liés à la santé et aux droits sexuels et reproductifs (SDSR) dans la profession de sage-femme au Canada et dans le monde, y compris pour les groupes défavorisés et les régions mal desservies.		PROMOUVOIR L'EXCELLENCE 1200. Les sages-femmes dispensent des soins de qualité fondés sur des données probantes, basés sur les droits, inclusifs, antiracistes, culturellement sûrs et respectueux de l'environnement.		RENFORCEMENT DE L'ASSOCIATION 1300. Les associations de sages-femmes s'acquittent efficacement de leur mandat pour faire progresser la profession de sage-femme et fournir des programmes pertinents.	
Résultats immédiats					
ACCROÎTRE LA SENSIBILISATION ET LA VISIBILITÉ 1110. Les parties prenantes gouvernementales concernées font preuve d'une meilleure compréhension de la profession de sage-femme et de sa contribution aux résultats en matière de SDSR au Canada et dans le monde.	INFLUENCER LA POLITIQUE ET LA PROGRAMMATION 1120. Les associations de sages-femmes s'engagent dans un plaidoyer plus stratégique pour influencer l'élaboration et la programmation de la politique SDSR.	AMÉLIORER LA DISPONIBILITÉ DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU ET DES RESSOURCES 1210. Les sages-femmes améliorent leurs aptitudes et leurs compétences pour répondre et s'adapter équitablement aux divers besoins des clients.	AMÉLIORER L'UTILISATION DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU ET DES RESSOURCES 1220. Les sages-femmes utilisent davantage les opportunités de développement professionnel et les ressources offertes par l'ACSF.	RENFORCEMENT INTERNE 1310. ACSF renforce son leadership, son efficacité organisationnelle, ses structures internes et son approche centrée sur les valeurs, afin de mener à bien son mandat.	RENFORCEMENT EXTERNE 1320. Les associations membres et partenaires renforcent leur capacité à établir des partenariats, à s'engager auprès des membres et des gouvernements et à mettre en œuvre des programmes.