



College of Dietitians of Ontario  
Ordre des diététistes de l'Ontario

# Équité, diversité, inclusion et appartenance

## Rapport de la situation



# ORDRE DES DIÉTÉTISTES DE L'ONTARIO

## DÉCLARATION SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET L'APPARTENANCE

L'Ordre des diététistes de l'Ontario reconnaît le rôle important qu'il joue en tant qu'employeur et organisme de réglementation qui sert et protège l'intérêt public. Nous nous engageons à prendre des mesures éclairées en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance (EDI-A) afin de minimiser les obstacles systémiques et d'aider à bâtir un système de santé plus inclusif et équitable pour tout le monde, y compris les peuples autochtones, les personnes immigrantes, réfugiées, racisées et handicapées et les communautés 2SLGBTQIA.

Notre engagement envers une action EDI-A éclairée est une décision consciente visant à favoriser des partenariats respectueux avec le public, les diététistes, les employeurs et les prestataires de soins de santé. Nous avons la responsabilité commune d'encourager des pratiques anti-oppressives qui favorisent l'innovation et reconnaissent la valeur de la diversité pour parvenir à un changement durable et significatif.

Nous promettons d'écouter, de réfléchir, d'apprendre et d'agir en collaboration avec notre Conseil, notre personnel, les diététistes et le public. Nous nous engageons à être transparents sur notre travail et nos actions EDI-A et sur les raisons pour lesquelles ils sont importants pour nous. Ce travail n'est jamais terminé. En tant que personnes et organisme, nous nous engageons à toujours continuer d'apprendre et à poursuivre notre formation pour améliorer notre travail dans le cadre de notre mandat réglementaire et de nos pratiques quotidiennes.

# ORDRE DES DIÉTÉTISTES DE L'ONTARIO

## NOS VALEURS FONDAMENTALES

Intégrité

Collaboration

Reddition de comptes

Transparence

Innovation

Équité, diversité, inclusion et appartenance

## RECONNAISSANCE TERRITORIALE

Nous reconnaissons que le bureau de l'Ordre des diététistes de l'Ontario est situé sur le territoire traditionnel de nombreuses nations, dont les Mississaugas de Credit, les Anichinabés, les Ojibwés, les Haudenosaunee et les Wendats, et qu'il abrite aujourd'hui de nombreux peuples des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Nous reconnaissons également que le territoire de la ville de Toronto est visé par le traité no 13 conclu avec la Première Nation des Mississaugas of the Credit.

Nous reconnaissons les gardiens traditionnels de ces terres dans le cadre d'un engagement plus profond envers les communautés autochtones de l'Ontario. En tant qu'organisme provincial de réglementation de la santé, nous avons un rôle important à jouer dans la réconciliation afin d'atteindre l'objectif plus large de la protection du public.

# DIX FAÇONS POUR L'ODO DE FAIRE DES PROGRÈS

- 1 Recrutement d'un expert dans le domaine de l'équité et de l'antiracisme pour dispenser une formation et appuyer la planification stratégique.
- 2 Sensibilisation et apprentissage pour les membres du conseil d'administration et du personnel au moyen d'une formation et d'un perfectionnement continu.
- 3 Facilitation d'une revue de la littérature en matière de réglementation et d'une vérification de plusieurs documents d'orientation de l'ODO.
- 4 Lancement d'un sondage sur l'équité et l'antiracisme auprès des personnes inscrites et du public.
- 5 Révision de plusieurs politiques relatives aux personnes voulant s'inscrire à l'ODO afin d'améliorer l'accès équitable à l'inscription.
- 6 Publication de nouvelles normes, lignes directrices et politiques en matière de diététique, fondées sur l'EDI-A.
- 7 Mise en œuvre d'initiatives de gouvernance en matière d'EDI-A dans le cadre des délibérations et des prises de décisions du conseil d'administration.
- 8 Organisation d'ateliers et de séances de formation sur l'EDI-A à l'intention des évaluateurs et évaluatrices, des groupes de discussion et du personnel de l'Ordre.
- 9 Intégration d'un outil interne d'évaluation des impacts sur l'équité à la consultation sur les politiques d'exercice, à leur conception et à leur élaboration.
- 10 Pour poursuivre notre mission, intégration dans la culture de notre organisme d'une déclaration de vision et de valeurs en matière d'EDI-A.

# Introduction

En 2020, l'Ordre des diététistes de l'Ontario (ODO) a fait ses premiers pas vers une action antiraciste éclairée menant à un changement durable et significatif dans la façon dont il s'acquitte de son mandat de protection du public. L'ODO a fait appel à des spécialistes en vue de l'élaboration d'un plan d'action sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance (EDI-A) et a retenu les services du Dr Javeed Sukhera, un expert dans le domaine, pour mener une formation et soutenir la planification stratégique.

En 2021, la direction de l'ODO a travaillé avec le Dr Sukhera pour s'assurer que les membres du conseil d'administration, des comités et du personnel étaient correctement informés sur les questions relatives à l'EDI-A, afin de jeter les bases du travail à venir, soit un plan d'action solide reposant sur les secteurs d'intervention prioritaire suivants :

## Secteur d'intervention prioritaire 1 : renforcement de la capacité et changement de culture

L'ODO a entamé des discussions sur la signification de l'EDI-A pour l'organisme et sur la manière dont l'EDI-A est lié à son fonctionnement interne et au mandat qui lui est prescrit par la loi. La participation du personnel laissait entendre qu'il fallait travailler à une compréhension commune de la façon dont l'EDI-A au sein de l'organisme peut se rapporter aux activités liées à l'EDI-A à l'extérieur de l'organisation et y contribuer.

Voici les actions recommandées pour renforcer la capacité et favoriser le changement de culture :

1. Formation et coaching de champions EDI-A au sein de l'ODO
2. Formation et coaching pour l'ensemble des évaluateurs et évaluatrices de l'ODO

## Secteur d'intervention prioritaire 2 : politiques et relations publiques

Être diététiste est une profession unique au sein des soins de santé. Avant de poursuivre le travail, il fallait s'engager davantage auprès des partenaires du système pour comprendre le contexte de la réglementation des diététistes en Ontario et au Canada. Voici les actions recommandées en matière de politiques et de relations publiques :

3. Engagement et consultation des partenaires du système
4. Vérification des politiques

En 2021, l'ODO a également mis sur pied un groupe de travail sur l'EDI-A, en collaboration avec le Dr Sukhera, afin de conseiller le conseil d'administration sur les initiatives liées à l'EDI-A au sein de l'Ordre. Les principaux objectifs de ce groupe de travail permanent sont les suivants : premièrement, favoriser la sensibilisation et l'apprentissage continu liés à l'EDI-A pour les partenaires de l'ODO et du système; deuxièmement, renforcer la capacité de l'ODO à reconnaître et à traiter les questions liées à l'EDI-A; troisièmement, assurer la viabilité des initiatives liées à l'EDI-A au sein de l'ODO; et quatrièmement, élaborer et surveiller les paramètres liés à l'EDI-A au sein de l'ODO.



# Rapport sur l'EDI-A

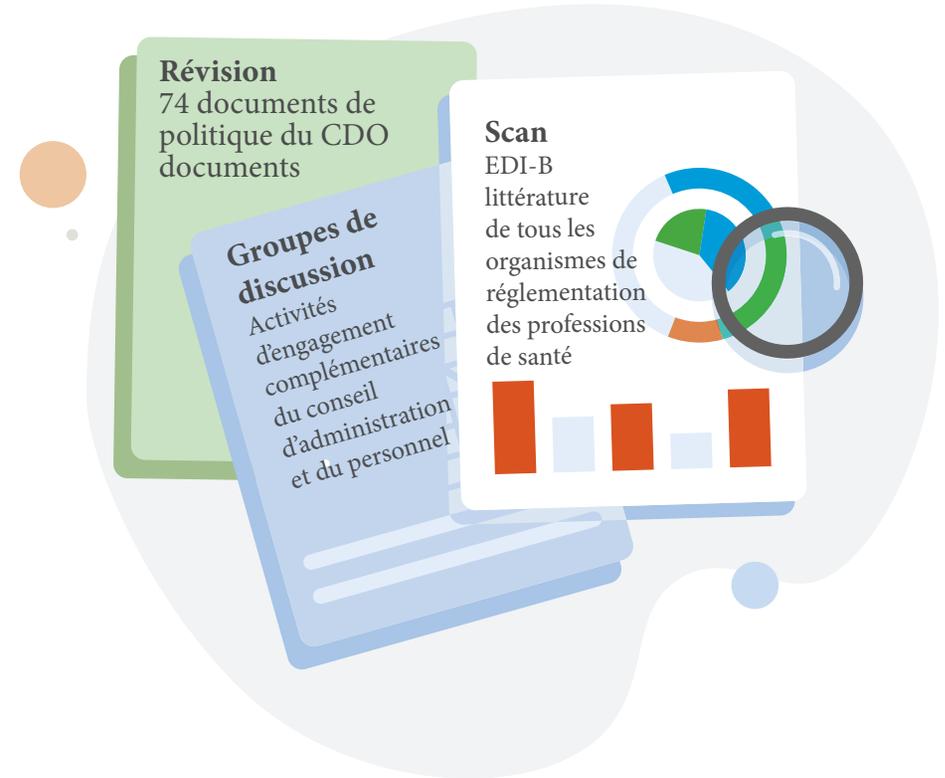
En 2021, le Dr Sukhera a publié le document [Advancing Equity and Anti-Racism in Dietitian Regulation](#), un rapport destiné à éclairer les travaux futurs en matière d'EDI-A. Les conclusions et les recommandations de ce rapport s'appuient sur une vaste revue de la littérature relative à l'EDI-A de tous les organismes de réglementation des professions de la santé, sur des groupes de discussion composés de membres du conseil d'administration et du personnel, y compris des diététistes, et sur une vérification de 74 documents d'orientation de l'ODO, portant notamment sur le personnel, les normes professionnelles, l'évaluation et l'inscription, soit un total de 328 pages.

## Conclusions

1. Les aspects susceptibles de faire progresser l'EDI-A dans le cadre de la réglementation des diététistes sont pour la plupart similaires à ceux d'autres professions de la santé, avec quelques possibilités uniques pour l'ODO.
2. Les moyens précis par lesquels l'ODO peut aborder l'équité et l'antiracisme comprennent le renforcement de la capacité au sein de l'organisme jumelé à la promotion d'un leadership éclairé au sein de la profession.
3. L'ODO dispose d'une solide infrastructure d'exercice professionnel qui peut être mise à profit pour promouvoir les possibilités d'éducation et de formation et l'élaboration de normes en matière d'exercice de la diététique dans un contexte anti-oppressif.
4. Il existe actuellement une infrastructure limitée, en particulier au sein de l'ODO, pour aborder la question de l'équité et de l'antiracisme.
5. Les politiques existantes bénéficieraient d'une approche plus inclusive de conception conjointe des politiques.

## Recommandations

1. Favoriser un leadership éclairé – Promouvoir un leadership éclairé en établissant des normes professionnelles liées à l'EDI-A dans la profession.
2. Améliorer les mécanismes d'évaluation – Améliorer les mécanismes de rétroaction et d'appel pour les personnes qui font des demandes d'inscription.
3. Comblent les lacunes en matière de représentation – Améliorer la représentation et la diversité au sein du personnel et de la gouvernance de l'ODO.
4. Concevoir conjointement les politiques – Évaluer de manière critique les politiques existantes et envisager une approche inclusive de conception conjointe des politiques avec les partenaires racisés et minorisés du système.
5. Renforcer la capacité – Nommer une personne responsable de l'EDI-A au sein de l'ODO et la doter de ressources suffisantes pour promouvoir les activités futures.
6. Améliorer et élargir la formation – Tirer parti de l'infrastructure existante en matière d'exercice professionnel pour améliorer et étendre la formation existante.



# Sondage sur l'EDI-A

En octobre 2021, l'Ordre a lancé le **sondage sur l'équité et l'antiracisme de l'ODO**, qui explorait la façon dont l'équité et l'antiracisme peuvent influencer le travail de l'Ordre des diététistes de l'Ontario. Le Dr Javeed Sukhera s'est chargé de la création et de l'administration du sondage.

## Sondage de l'ODO principalement destiné au public en 2021

Conformément à la mission de protection du public confiée à l'Ordre par la loi, nous avons tout d'abord demandé au public s'il avait été victime, directement ou indirectement, de préjugés ou de discrimination au cours de ses activités avec l'Ordre.

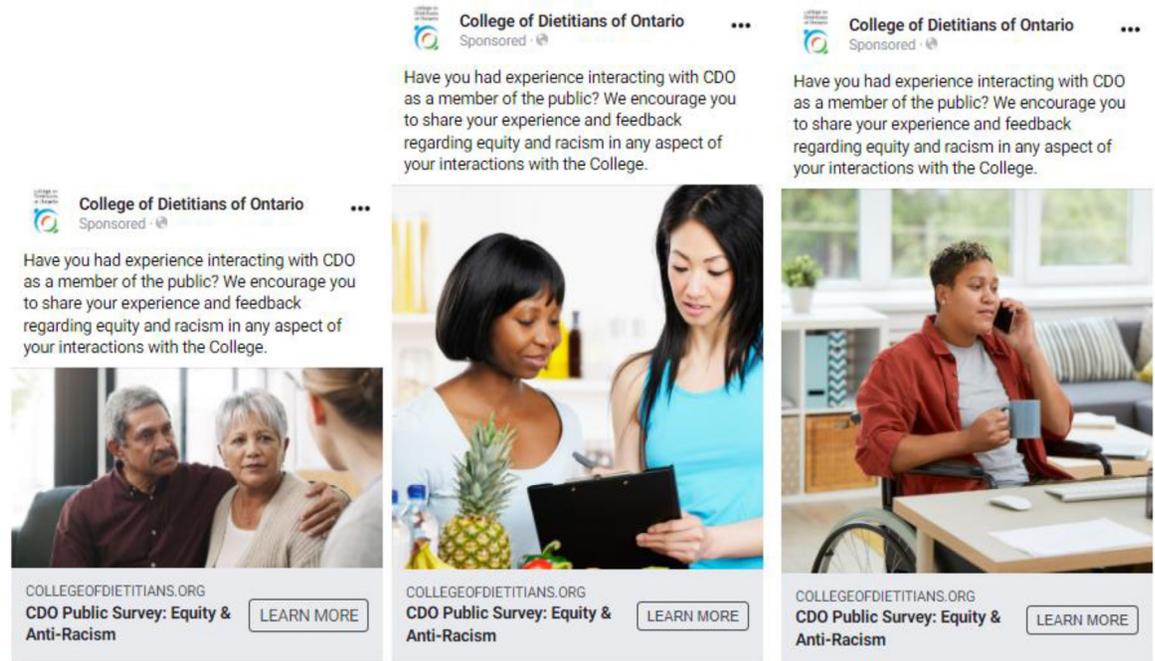
Le sondage posait des questions comme celles-ci :

- Avez-vous été directement victime de préjugés ou de discrimination dans le cadre de votre engagement auprès de l'Ordre des diététistes de l'Ontario?
- Lorsque vous avez été victime, directement ou indirectement, de préjugés ou de discrimination pendant votre engagement auprès de l'Ordre des diététistes de l'Ontario, sur quoi cette discrimination ou ces préjugés étaient-ils fondés?
- L'Ordre des diététistes de l'Ontario exerce diverses fonctions. Dans quels aspects du travail de l'organisme de réglementation avez-vous été victime de préjugés ou de discrimination?

## Élargissement du sondage de l'ODO aux personnes inscrites en 2022

Le sondage a été rouvert pour recueillir la rétroaction du public et des personnes inscrites de janvier à mars 2022. Pour promouvoir le sondage, l'Ordre a lancé une vaste campagne de sensibilisation en ligne au moyen de publicités numériques sur Facebook et Google. Cette campagne a suscité de l'intérêt pour le sondage et la sensibilisation du public à l'Ordre.

L'Ordre a également fait la promotion du sondage auprès des personnes inscrites au moyen de courriels et de promotion dans le site Web et les médias sociaux. La participation des personnes inscrites a été significativement plus élevée que celle du public, et les réponses se sont principalement concentrées sur les expériences des personnes inscrites en matière de préjugés et de discrimination au sein de la profession de diététiste et, plus largement, des professions de la santé.



# Résultats du sondage sur l'EDI-A

## SOMMAIRE

La grande majorité des répondantes (87 %) étaient des diététistes. Seuls 12 membres du public (5 %) ont choisi de répondre. Sur les 233 répondantes, la plupart (79 %) étaient nées au Canada. La tranche d'âge la plus importante était celle des 30 à 39 ans.

## Expérience de discrimination

Huit répondantes sur dix (83 %) ont déclaré ne pas avoir subi de préjugés ou de discrimination dans la réglementation, 11 % ont subi directement des préjugés ou de la discrimination et 7 % ont subi indirectement des préjugés ou de la discrimination. Parmi les répondantes qui ont subi de la discrimination, la plupart l'ont considérée comme étant liée à :

- race et ethnie (33 %)
- pays d'origine (14 %)
- genre ou identité de genre (12 %)
- orientation ou identité sexuelle (7 %)
- langue (7 %) ou la religion (7 %)

Les domaines de la réglementation dans lesquels ces répondantes ont été victimes de discrimination sont les suivants :

- Processus d'autorisation et d'inscription (39 %)
- Gouvernance (13 %)
- Plaintes et enquêtes (5 %)
- Autres (42 %)

Les répondantes minorisées étaient les plus susceptibles de nommer la discrimination raciale ou ethnique. Dans le sous-ensemble des répondantes qui se sont identifiées comme minorisées, 20 % ont subi une discrimination directe, 13 % une discrimination indirecte et 69 % n'ont pas subi de préjugés ou de discrimination.

La plupart des expériences de discrimination étaient récentes. La plupart avaient eu lieu au cours des dix dernières années : 26 % des répondantes indiquant 6 à 10 ans, 29 % indiquant 2 à 5 ans et 39 % au cours de la dernière année.

## CALENDRIER DES PRINCIPALES INITIATIVES DE L'ODO EN MATIÈRE D'EDI-A

*Mars 2021*

Le groupe de travail EDI-A, composé de membres du Conseil et du personnel, a été créé pour conseiller l'ODO sur son rôle dans la supervision et le suivi de la réponse aux initiatives d'EDI-A et de leur mise en œuvre.

*Novembre 2021*

Le Dr Sukhera remet à l'Ordre un rapport sur l'EDI-A, qui comprend une recherche documentaire, une analyse de l'environnement, un engagement interne et externe et une vérification des politiques.

*Janvier 2022*

L'ODO crée un poste pour diriger le processus d'EDI-A et les initiatives stratégiques.

*Mars 2022*

Le Conseil modifie le mandat du Comité de gouvernance afin d'y inclure les responsabilités en matière d'EDI-A liées au soutien de la stratégie d'EDI-A de l'ODO.

*Septembre 2022*

Le conseil d'administration approuve une déclaration de vision pour l'EDI-A et une version révisée des valeurs de l'organisme.

*Décembre 2022*

Le conseil d'administration approuve un cadre de compétences et d'attributs pour les administrateurs et administratrices qui définit l'EDI-A comme une compétence de base.

**Pour en savoir plus, rendez-vous à :**  
[colleofdietitians.org/EDI-A](https://colleofdietitians.org/EDI-A)

## Réflexions des personnes inscrites sur les pratiques discriminatoires

Certaines répondantes ont fait état d'obstacles à l'obtention de l'autorisation d'exercer. Certaines répondantes racisées disaient avoir du mal à se sentir bienvenues et à avoir un sentiment d'appartenance à la profession en raison de leur identité. D'autres ont cité les frais élevés comme une pratique discriminatoire pour les professionnelles en début de carrière.

D'autres exemples ont trait à ce que les personnes inscrites perçoivent comme des normes discriminatoires qui dévalorisent la formation internationale. L'examen est un autre sujet de préoccupation. Les répondantes ont indiqué que l'examen n'était pas inclusif pour les personnes neurodivergentes.

Certaines personnes inscrites ont remis en question les conventions d'exercice. Les participantes ont fait part de leurs préoccupations concernant le processus de vérification de l'exercice des membres. Une participante a indiqué que la démarche était « difficile » pour certaines personnes en situation de handicap. Une autre a fait remarquer que la rédaction du manuel de jurisprudence (qui n'est plus publié) pouvait être difficile à comprendre pour certaines personnes. Des préoccupations similaires ont également été exprimées au sujet des pratiques d'évaluation de la qualité, qui pourraient être plus représentatives des divers milieux d'exercice de la profession.

Les pratiques alimentaires culturelles doivent faire l'objet d'un travail plus approfondi. Les participantes ont indiqué qu'il existait une discrimination indirecte liée aux normes eurocentriques concernant les pratiques diététiques en Ontario et la façon dont les pratiques alimentaires culturelles étaient perçues par rapport aux régimes occidentaux. Par exemple, les pratiques alimentaires culturelles dans des contextes non européens ont été mal intégrées dans la manière dont l'exercice de la diététique est compris et évalué par les organismes de réglementation.

### Notes

Malgré les enseignements significatifs tirés du sondage, il est important de noter que les perspectives du racisme anti Autochtones et de l'anticolonialisme n'ont pas été appliquées. Plusieurs questions importantes liées à l'autogouvernance autochtone, aux données et à une approche postcoloniale de la réglementation des professions de la santé n'entraient pas dans le champ d'application du sondage.

En outre, les groupes de discussion et la participation au sondage ont été limités en nombre. Malgré d'importants efforts de sensibilisation, seulement 5 % des personnes inscrites à l'Ordre et très peu de membres du public ont choisi de répondre au sondage. D'autres possibilités de participation active permettraient de renforcer les recommandations.

L'ODO continue d'accueillir favorablement la rétroaction sur le sondage. Envoyez un courriel à [EDI@collegedietitians.org](mailto:EDI@collegedietitians.org).

## RÉVISIONS DES POLITIQUES D'INSCRIPTION EN FONCTION DE L'EDI-A

*Politique 3-30 : Évaluation du maintien de la compétence professionnelle des candidates*  
Révisée pour reconnaître les études de cycles supérieurs visant à démontrer le maintien des connaissances, des aptitudes et des compétences en diététique.

*Politique 4-50 : Aptitudes linguistiques*  
*Politique 6-10 : Admissibilité au processus d'Évaluation et de reconnaissance des acquis (en anglais)*

Les deux ont été révisées afin d'offrir plus de possibilités aux candidates de démontrer leurs compétences linguistiques en anglais et en français et de reconnaître les tests linguistiques actuellement approuvés par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada pour les personnes immigrantes qualifiées.

*Politique 5-30 : Mise à jour après un deuxième échec de l'EAPDC*  
Révisée pour fournir une approche individualisée et empathique pour déterminer les besoins d'apprentissage et de mise à jour d'une candidate avant une dernière tentative à l'EAPC.

*Politique 6-10 : Admissibilité au processus d'Évaluation et de reconnaissance des acquis (en anglais)*  
Révisée afin d'étendre l'utilisation de l'OECC aux candidates formées à l'étranger qui ont obtenu des diplômes raisonnablement liés à la diététique, mais qui n'ont pas encore suivi de formation pratique officielle.

**Pour en savoir plus, rendez-vous à :**  
[collegedietitians.org/EDI-A](https://collegedietitians.org/EDI-A)

# Recommandations découlant du sondage

Le Dr Sukhera a présenté son rapport à l'Ordre en 2022 sur les résultats et les recommandations découlant du sondage. En réponse aux questions sur les domaines dans lesquels l'Ordre pourrait s'améliorer en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance, les répondantes ont formulé des recommandations qui s'inscrivent dans les thèmes suivants :

## 1. L'ODO peut être un agent de changement.

Les participantes ont indiqué que l'ODO joue un rôle important en tant qu'influenceur et leader d'opinion dans la province de l'Ontario. Selon les participantes, l'ODO devrait tirer parti de sa position et de ses privilèges pour contribuer à promouvoir le changement.

Il s'agit tout d'abord de reconnaître que l'organisation et les organismes de réglementation ont contribué au préjudice, puis de s'engager à résoudre le problème au moyen d'un engagement et d'un changement structurel. Il a également été noté qu'il est important d'adopter une approche intersectionnelle du travail sur l'équité et la justice, tout en mettant l'accent sur le racisme anti-Noirs et anti-Autochtones.

## 2. L'ODO peut accroître la transparence et modifier les politiques.

- Transparence – L'engagement en faveur du changement passe par l'amélioration de la transparence et de l'information.
- Changement des politiques – Les participant·e·s ont noté que l'ODO pourrait jouer un rôle dans la promotion d'une politique de prévention et d'intervention en matière de préjugés et de discrimination. Une autre suggestion en matière d'orientation est une modification du code de déontologie visant à fournir plus de détails sur le racisme et les préjugés, ainsi que des efforts pour améliorer la rétroaction et l'évaluation des processus existants.
- Lutte contre la discrimination publique – Les participant·e·s ont noté que l'ODO devrait jouer un rôle en veillant à ce que les personnes inscrites soient en mesure d'exercer leur profession dans un cadre culturellement sécuritaire.

## 3. L'ODO peut réduire les obstacles à l'exercice de la profession de diététiste.

## 4. L'ODO peut améliorer la représentation et la formation dans la profession.

- Impliquer les personnes inscrites qui s'identifient comme racisées dans les activités de l'Ordre et veiller à ce qu'elles bénéficient d'une compensation significative et équitable pour le travail d'EDI-A.
- Plaider en faveur d'une amélioration de la formation et de l'éducation.
- Travailler en amont pour recruter une population étudiante plus diversifiée.

## RÉDACTION DES POLITIQUES D'EXERCICE DANS LE RESPECT DES PRINCIPES D'EDI-A

L'ODO utilise actuellement un outil provisoire d'évaluation des impacts sur l'équité (EIE) afin d'éclairer l'élaboration des politiques, alors que nous travaillons avec les organismes de réglementation des professions de la santé de l'Ontario sur un outil commun d'EIE.

### *Détermination des heures d'exercice*

Plus de flexibilité pour les groupes en quête d'équité afin de répondre à l'exigence des heures d'exercice et de faire en sorte qu'il soit moins difficile pour les diététistes de poursuivre leur travail de redéploiement pour réduire le fardeau économique.

### *Normes et lignes directrices sur les médias sociaux pour les diététistes de l'Ontario*

Ajout d'information liée aux préjugés et à la discrimination pour rappeler aux diététistes la nécessité d'exercer leur profession dans un cadre culturellement sécuritaire et pour encourager l'adoption de normes d'accessibilité favorisant l'EDI-A.

### *Normes et lignes directrices sur les soins virtuels pour les diététistes de l'Ontario*

On a demandé aux répondantes du sondage de consultation si des impacts positifs ou négatifs sur les groupes ou les clientèles en quête d'équité étaient à prévoir comme conséquence de la norme et des lignes directrices.

Pour en savoir plus, rendez-vous à :  
[collegeofdietitians.org/EDI-A](https://collegeofdietitians.org/EDI-A)

# Aller de l'avant

*Même le plus long des périples commence par un premier pas.*

Depuis que nous avons fait nos premiers pas en 2020, à une époque où le monde entier s'interrogeait sur le racisme systémique et les inégalités subies par les groupes en quête d'équité, la démarche d'EDI-A de l'Ordre des diététistes de l'Ontario a connu un parcours extraordinaire.

Nous avons fait de l'EDI-A une priorité pour notre organisme et avons intégré l'équité et l'antiracisme dans toutes les facettes de notre culture. Cet engagement est explicite dans notre déclaration de vision de l'EDI-A, qui se lit en partie comme suit :

*Notre engagement envers une action EDI-A éclairée est une décision consciente de favoriser des partenariats respectueux avec le public, les diététistes, les employeurs et les prestataires de soins de santé. Nous avons la responsabilité commune d'encourager les pratiques anti-oppressives qui favorisent l'innovation et reconnaissent la valeur de la diversité pour parvenir à un changement durable et significatif.*

Nous avons écouté. Nous avons appris. Et nous avons accompli plus que nous ne l'aurions cru possible, même face aux défis d'une pandémie mondiale et aux complexités du monde virtuel dans lequel nous devons travailler.

## Une longue route et beaucoup de travail nous attendent

CL'ODO s'engage à veiller à ce que l'EDI-A soit pris en compte dans ses politiques, ses processus et son engagement avec les partenaires du système. Nous avons intégré les objectifs d'EDI-A dans notre plan stratégique et nous continuerons à concrétiser l'EDI-A dans les processus, les politiques et les prises de décisions de l'Ordre.

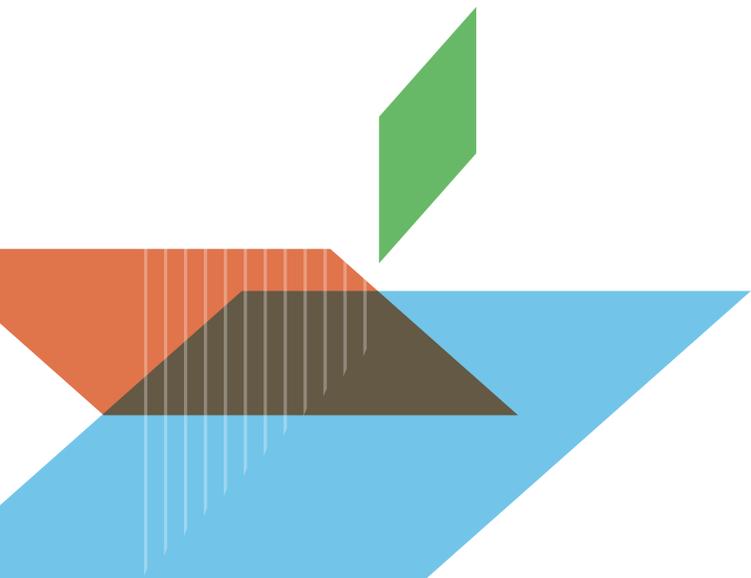
Nous élaborons un plan pour la collecte des données démographiques EDI-A des personnes qui présentent une demande d'inscription ou qui sont inscrites à l'Ordre. Nous collaborons avec d'autres organismes de réglementation des professions de la santé à l'adoption d'un cadre d'évaluation des impacts sur l'équité. Et, nous continuerons à mettre à jour les politiques et les processus de l'Ordre en nous appuyant sur la rétroaction découlant du rapport Advancing Equity and Anti-Racism in Dietitian Regulation et sur les repères mondiaux en matière de diversité (Global Diversity Benchmarks).

En plus de rendre compte de nos progrès en matière d'EDI-A au ministère de la Santé au moyen du Cadre de mesure de la performance des ordres professionnels, nous nous engageons à informer tous les partenaires du système, y compris les personnes inscrites et le public, de notre travail d'EDI-A. Devenir un organisme plus sûr, plus équitable et plus inclusif est un parcours et un engagement continus pour l'ODO.

Nous n'aurions pas pu aller aussi loin sans le soutien de notre conseil d'administration, du groupe de travail EDI-A, du personnel de l'Ordre, de l'expertise des leaders d'opinion et, surtout, des diététistes de l'Ontario.

**Vous avez des commentaires ou des questions?**  
[EDI@collegeofdietitians.org](mailto:EDI@collegeofdietitians.org)

**Pour en savoir plus, rendez-vous à :**  
[collegeofdietitians.org/EDI-A](https://collegeofdietitians.org/EDI-A)



-  @CollegeDietitiansOntario
-  @cdontario
-  @College of Dietitians of Ontario
-  @CDOntario
-  @CollegeofDietitians

**Ordre des diététistes de l'Ontario**

175, rue Bloor Est  
Tour Nord, bureau 601  
Toronto, ON, M4W 3R8

[collegeofdietitians.org](http://collegeofdietitians.org)  
[information@collegeofdietitians.org](mailto:information@collegeofdietitians.org)

Phone: (416) 598-1725  
or 1-800-668-4990  
Fax: (416) 598-0274