



# Résumé du plan de lutte contre le racisme et l'oppression 2022-2026 de l'AIIO

«Renforcer notre syndicat en collaborant à la lutte contre le racisme et l'oppression»

## TABLE DES MATIÈRES

### Préambule

#### Objectif du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

#### Remerciements

#### Présentation du groupe de travail pour la lutte contre le racisme et l'oppression

#### Les membres de l'équipe consultative contre le racisme

- Direction de l'AIIO
- Membres de l'AIIO
- Personnel de l'AIIO

#### Mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

#### Sept domaines prioritaires

#### Priorités et principales mesures à prendre

1. Réconciliation
2. Formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression
3. Soutenir le personnel et les membres autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés
4. Soutien général, ressources et outils
5. Développement organisationnel et opérations
6. La représentation compte! Direction
7. Diriger le changement : en 2022 et au-delà

## Préambule



En tant qu'organisation, l'AIIO a traditionnellement utilisé une approche fondée sur les droits de la personne et l'équité pour guider notre travail. Nous croyons que chaque membre et membre du personnel a droit à un traitement égal et à une protection contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail et au sein du syndicat. Bien qu'il s'agisse toujours d'un principe fondamental de notre travail, nous reconnaissons que nous devons utiliser une approche antiracisme et anti-oppression pour identifier et traiter les différentes formes de racisme intersectionnelles (par exemple, le racisme envers les Noirs, le racisme envers les Autochtones) et faire progresser l'équité.

Une approche antiracisme et anti-oppression met l'accent sur les différentes façons dont les membres des groupes noirs, autochtones, racialisés et historiquement marginalisés vivent le racisme, y compris ses répercussions sur leur vie quotidienne. L'intégration de cette approche à notre travail au sein de l'AIIO nous fournira les conseils dont nous avons besoin pour analyser nos structures organisationnelles, nos politiques, nos procédures, nos pratiques et nos actions. Cela nous aidera également à élaborer des mesures correctives et préventives.

C'est pour ces raisons que l'AIIO s'engage dans une croisade contre le racisme et l'oppression, façonnée et informée par notre passé, en réfléchissant de manière critique à notre situation actuelle et en allant au-delà des bonnes intentions pour redéfinir notre avenir en tant que défenseurs des droits des travailleurs, de l'équité en matière de santé, de l'inclusion et des droits de la personne. Nous reconnaissons que les recoupements entre le racisme, le genre, l'âge, le statut socio-économique, le logement, l'emplacement géographique et d'autres déterminants sociaux de la santé exposent les communautés noires, autochtones, racialisées et historiquement marginalisées à un risque accru d'exclusion et à une détérioration de l'état de santé au sein du système de santé de l'Ontario.<sup>1</sup> Ce racisme et cette oppression systémiques sont enracinés dans l'héritage de la colonisation, de l'esclavage, de la suprématie des Blancs<sup>2</sup>, du sexisme et des injustices. Par exemple, nous sommes témoins de la façon dont le racisme et l'exclusion continuent d'avoir un impact négatif sur les communautés historiquement marginalisées pendant la pandémie de COVID-19.<sup>3</sup>

Nous répondons à l'appel à l'action lancé par nos membres, notre personnel, nos dirigeants élus et nos gestionnaires qui ont vécu des expériences de formes intersectionnelles de racisme, y compris le racisme envers les Autochtones, le racisme envers les Noirs, la discrimination et des gestes d'exclusion. Dans « Dévoiler la vérité : Réflexions et expériences de membres de l'AIIO », nos membres nous ont partagé leurs points de vue sur le racisme, son impact sur eux-mêmes, leurs collègues et leurs communautés, et la nécessité pour l'AIIO de prendre des mesures parce que « ce racisme est inacceptable... c'est une injustice... c'est comme crier sous l'eau et... ne pas être entendu. »<sup>4</sup>

Nous savons que, sans intervention individuelle et collective, le racisme sous toutes ses formes continuera de menacer la santé et la sécurité d'un grand nombre de personnes au sein de notre profession, de nos milieux de travail et des collectivités où nous vivons. Le conseil d'administration de l'AIIO appuie entièrement ces efforts et a approuvé le plan quadriennal de lutte contre le racisme et l'oppression de l'AIIO.

1. Consultez les documents et les vidéos suivants lors des discussions sur le racisme et d'autres déterminants sociaux de la santé : [Dévoiler la vérité : Réflexions et expériences de membres de l'AIIO](#) (6 août 2020); *Centers for Disease Control and Prevention, Health Equity, Racism and Health* (24 novembre 2021).
2. La consultante en matière de diversité, d'équité et d'inclusion met la majuscule à « Blanc » pour refléter l'évolution du style utilisé par l'American Psychological Association (APA) et la Fondation MacArthur. Veuillez vous référer à ces deux liens qui expliquent le passage à la capitalisation de Blanc : 1) <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/racial-ethnic-minorities> et 2) [www.macfound.org/press/perspectives/capitalizing-black-and-white-grammatical-justice-and-equity](http://www.macfound.org/press/perspectives/capitalizing-black-and-white-grammatical-justice-and-equity).
3. *AIIO, Au-delà des bonnes intentions : Affronter la discrimination raciale par la solidarité – Prise de position sur la lutte contre le racisme* (juin 2020).
4. Extrait des commentaires d'Ingrid Garrick en tant que panéliste invitée dans la vidéo de l'AIIO : [Dévoiler la vérité : Réflexions et expériences de membres de l'AIIO](#) (6 août 2020).

## TABLE DES MATIÈRES

### Préambule

### Objectif du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

### Remerciements

### Présentation du groupe de travail pour la lutte contre le racisme et l'oppression

#### Les membres de l'équipe consultative contre le racisme

- Direction de l'AIIO
- Membres de l'AIIO
- Personnel de l'AIIO

#### Mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

#### Sept domaines prioritaires

#### Priorités et principales mesures à prendre

1. Réconciliation
2. Formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression
3. Soutenir le personnel et les membres autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés
4. Soutien général, ressources et outils
5. Développement organisationnel et opérations
6. La représentation compte! Direction
7. Diriger le changement : en 2022 et au-delà

## Objectif du plan de lutte contre le racisme et l'oppression



Pour nous aider tout au long de notre parcours, nous avons élaboré un plan quadriennal de lutte contre le racisme et l'oppression (2022-2026). Ce plan comprend sept domaines prioritaires et 35 mesures à prendre et nous guidera à mesure que nous bâtissons notre infrastructure, que nous remettons en question le racisme systémique et que nous renforçons notre capacité interne, afin d'intégrer des pratiques de lutte contre le racisme et l'oppression fondées sur des données probantes à tous les niveaux des services, des environnements de travail, de la culture du lieu de travail et de la direction de l'AIIO.

Ce plan aidera également l'AIIO à élaborer des outils et des ressources pour évaluer ses systèmes, politiques, procédures, pratiques et services actuels.

## Remerciements



La conception et l'élaboration du plan de lutte contre le racisme et l'oppression 2022-2026 ont été dirigées par le groupe de travail pour la lutte contre le racisme et l'oppression et la consultante principale de l'AIIO, Tomee Elizabeth Sojourner-Campbell. Le plan d'action a été façonné par l'expertise et les points de vue de l'équipe consultative contre le racisme et du comité des membres du personnel sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

## Présentation du groupe de travail pour la lutte contre le racisme et l'oppression

### Membres du groupe de travail pour la lutte contre le racisme et l'oppression

**Dawn Armstrong**, vice-présidente, Région 1, titulaire du portefeuille Droits de la personne et équité  
Présidente de l'équipe consultative contre le racisme  
Présidente de l'équipe Droits de la personne et équité

**Aileen Edwards**, dirigeante principale, Ressources humaines  
Présidente du comité des membres du personnel sur la diversité, l'équité et l'inclusion

**Tomee E. Sojourner-Campbell**, consultante principale, lutte contre le racisme et l'oppression

**Kieran Maxwell**, spécialiste des ressources humaines, lutte contre le racisme et l'oppression

**Amleek Mahngar-Kainth**, coordonnatrice, lutte contre le racisme et l'oppression

- Détachement à temps plein de l'équipe responsable de la formation des membres

**Sophia Ruddock**, coordonnatrice, lutte contre le racisme et l'oppression

- Détachement à temps partiel de l'équipe du régime d'assistance aux frais juridiques

**Pauline Lefebvre-Hinton**, coordonnatrice, lutte contre le racisme et l'oppression

- Détachement à temps partiel de l'équipe du contentieux

**Lisa Siciliano**, adjointe à l'équipe de la haute direction, Négociations et négociatrice en chef

- Adjointe administrative, équipe Droits de la personne et équité et équipe consultative sur le racisme

## TABLE DES MATIÈRES

### Préambule

### Objectif du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

### Remerciements

### Présentation du groupe de travail pour la lutte contre le racisme et l'oppression

### Les membres de l'équipe consultative contre le racisme

- Direction de l'AIIO
- Membres de l'AIIO
- Personnel de l'AIIO

### Mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

### Sept domaines prioritaires

### Priorités et principales mesures à prendre

1. Réconciliation
2. Formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression
3. Soutenir le personnel et les membres autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés
4. Soutien général, ressources et outils
5. Développement organisationnel et opérations
6. La représentation compte! Direction
7. Diriger le changement : en 2022 et au-delà

## Membres de l'équipe consultative contre le racisme



### Direction de l'AIIO

1. **Cathryn Hoy**, présidente et cheffe de la direction par intérim (membre d'office)
2. **Dawn Armstrong**, vice-présidente, Région 1, titulaire du portefeuille Droits de la personne et équité, présidente de l'équipe Droits de la personne et équité et de l'équipe consultative sur le racisme

### Membres de l'AIIO

1. **Angel Paniagua-Perez**
2. **April Kakekagumick**
3. **Brittany Hertz**
4. **Cheshta Sharma**
5. **Ingrid Garrick**
6. **Monica Paola Rivas Barbosa**

### Personnel de l'AIIO

1. **Aileen Edwards**
2. **Amleek Mahngar-Kainth**
3. **Kieran Maxwell**
4. **Lisa Siciliano**
5. **Pauline Lefebvre-Hinton**
6. **Sophia Ruddock**

## Mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme et l'oppression



Le principal intervenant interne pour ce plan est l'équipe consultative contre le racisme composée de membres L'équipe a pour mandat de présenter au conseil d'administration des recommandations axées sur des mesures proactives à court et à long terme pour lutter contre la discrimination raciale et prendre des mesures à cet égard. Le comité des membres du personnel sur la diversité, l'équité et l'inclusion participera à la mise en œuvre des aspects du plan qui concernent le personnel et la direction de l'AIIO.

## Le plan de lutte contre le racisme et l'oppression 2022-2026 comporte sept domaines prioritaires :



1. Réconciliation
2. Formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression
3. Soutenir les membres, le personnel, les membres de l'équipe de direction et les dirigeants élus autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés
4. Soutien général, ressources et outils
5. Développement organisationnel et opérations
6. La représentation compte! Direction
7. Diriger le changement : en 2022 et au-delà

Nous reconnaissons que les priorités seront établies, modifiées et révisées au cours des quatre prochaines années.

Ce plan d'action est le tout premier du genre pour l'AIIO. Il s'agit d'un document évolutif, ce qui signifie qu'il changera au fil du temps en fonction de facteurs connus et inconnus. Nous traversons une période passionnante des 50 ans d'histoire de l'AIIO. Le plan d'action est également une façon pour les membres, les dirigeants élus, les membres du personnel et l'équipe de la haute direction de s'engager dans un changement transformateur et avant-gardiste pour s'attaquer aux formes systémiques intersectionnelles de racisme et les prévenir.

## TABLE DES MATIÈRES

### Préambule

### Objectif du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

### Remerciements

### Présentation du groupe de travail pour la lutte contre le racisme et l'oppression

### Les membres de l'équipe consultative contre le racisme

- Direction de l'AIIO
- Membres de l'AIIO
- Personnel de l'AIIO

### Mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

### Sept domaines prioritaires

### Priorités et principales mesures à prendre

1. Réconciliation
2. Formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression
3. Soutenir le personnel et les membres autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés
4. Soutien général, ressources et outils
5. Développement organisationnel et opérations
6. La représentation compte! Direction
7. Diriger le changement : en 2022 et au-delà

# Priorités et principales mesures à prendre

## PRIORITÉ NO 1 - Réconciliation



Justification :	Principales mesures à prendre
▶ Lutter contre le racisme envers les Autochtones.	Embaucher une consultante ou un consultant autochtone comme spécialiste principal/ale du plan de réconciliation
▶ Renforcer la compétence culturelle et la sécurité culturelle.	Établir un plan de réconciliation pluriannuel.
▶ Soutenir les membres, les dirigeants élus, les membres du personnel et les membres de l'équipe de direction autochtones.	Créer un programme de formation axé sur la décolonisation et la réconciliation
	Mettre en place une stratégie de communication
	Élaborer des outils et des ressources
	Établir des paramètres pour mesurer et évaluer le plan de réconciliation et en faire le suivi

La priorité no 1 est alignée sur les priorités et mesures à prendre du Plan stratégique 2021-2026 de l'AIIO : Priorité no 2 - Membres soutenus - mesures 6, 7 et 8; Priorité no 4 - Dire la vérité aux Ontariens - mesures 14 et 15; et Priorité no 5 - Tout le monde est inclus - mesures 16, 17, 18 et 19.

## PRIORITÉ NO 2 - Formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression



Justification :	Principales mesures à prendre
▶ Accroître la sensibilisation aux effets néfastes du racisme systémique, de l'exclusion et d'autres formes de discrimination sur les communautés historiquement marginalisées, les soins infirmiers en tant que profession et les services de soins de santé de l'Ontario.	Concevoir, développer et mettre en œuvre des programmes de formation pluriannuels sur la lutte contre le racisme et l'oppression pour les membres, les dirigeants élus, les membres du personnel et l'équipe de la haute direction.
▶ Créer des milieux d'apprentissage et de travail qui confirment les contributions professionnelles, sociales, culturelles et économiques de tous les membres, y compris nos membres, dirigeants élus, membres du personnel et membres de l'équipe de direction provenant des communautés noires, autochtones, racialisées et historiquement marginalisées.	Développer des modules sur des sujets entourant la lutte contre le racisme et l'oppression, notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lutter contre le racisme envers les Noirs et les Autochtones</li> <li>• Renforcer la solidarité grâce à la lutte contre le racisme et l'oppression</li> </ul>
▶ Créer des espaces de sécurité culturelle pour les professionnelles et professionnels des communautés noires, autochtones et racialisées qui ont une expérience vécue.	Développer les ressources et outils relatifs au plan de lutte contre le racisme et l'oppression pour améliorer les compétences en matière de communication, de relations interpersonnelles et de prise de décision critique et renforcer l'esprit d'équipe.
▶ Approfondir la compréhension de la façon dont la situation sociale, les valeurs personnelles et les croyances influent sur la prise de décisions, les actions, les comportements et les interactions avec les collègues syndicaux, les collègues, les gestionnaires, les cadres supérieurs et les collectivités.	Créer des carrefours virtuels d'apprentissage et de leadership
	Créer des outils d'évaluation pour appuyer le processus d'apprentissage

La priorité no 2 est alignée sur les priorités et les mesures du Plan stratégique 2021-2026 de l'AIIO : Priorité no 2 - Membres soutenus - mesures 6, 7 et 8; Priorité no 3 - Renforcement des unités de négociation - mesures 9-12; Priorité no 4 - Dire la vérité aux Ontariens - mesures 14 et 15; Priorité no 5 - Tout le monde est inclus - mesures 16, 17, 18 et 19; et Priorité no 6 - Notre priorité : Notre travail, c'est pour vous - mesures 20 à 22.

## TABLE DES MATIÈRES

### Préambule

### Objectif du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

### Remerciements

### Présentation du groupe de travail pour la lutte contre le racisme et l'oppression

### Les membres de l'équipe consultative contre le racisme

- Direction de l'AIIO
- Membres de l'AIIO
- Personnel de l'AIIO

### Mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

### Sept domaines prioritaires

### Priorités et principales mesures à prendre

1. Réconciliation
2. Formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression
3. Soutenir le personnel et les membres autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés
4. Soutien général, ressources et outils
5. Développement organisationnel et opérations
6. La représentation compte! Direction
7. Diriger le changement : en 2022 et au-delà

## PRIORITÉ NO 3 - Soutenir les membres, le personnel, les membres de l'équipe de direction et les dirigeants élus autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés

### Membres, membres du personnel, équipe de direction et dirigeants élus



#### Justification :

- ▶ Créer des milieux d'apprentissage et de travail culturellement sécurisants pour chaque personne touchée et lésée par des formes intersectionnelles de racisme, de discrimination et d'exclusion.
- ▶ Créer des espaces de responsabilité, rétablir la confiance et renforcer la solidarité.

#### Principales mesures à prendre

- Élaborer et mettre en œuvre un sondage biennal sur l'inclusion et l'appartenance, « Qui sommes-nous? »
- Créer un mécanisme de rétroaction confidentiel où les membres du personnel des communautés noires, autochtones, racialisées et historiquement marginalisées peuvent faire part de leurs préoccupations et de leurs suggestions concernant les changements de culture en milieu de travail.
- Créer des communautés de soutien en ligne et en personne
- Passer en revue les politiques, les procédures et les pratiques, y compris l'engagement des membres et du personnel
- Examiner les ressources et les services aux membres existants afin d'explorer les endroits où les stratégies et les pratiques de l'AIIO peuvent être intégrées aux outils et ressources en place.

La priorité no 3 est alignée sur les priorités et les mesures du Plan stratégique 2021-2026 de l'AIIO : Priorité no 2 - Membres soutenus - mesures 6, 7 et 8; Priorité no 3 - Renforcement des unités de négociation - mesures 9 à 12; Priorité no 4 - Dire la vérité aux Ontariens - mesures 14 et 15; Priorité no 5 - Tout le monde est inclus - mesures 16, 17, 18 et 19; et Priorité no 6 - Notre priorité : Notre travail, c'est pour vous - mesures 20 à 22.

## PRIORITÉ NO 4 - Soutien général, ressources et outils



#### Justification

- ▶ Fournir un soutien, des ressources et des outils aux membres, aux dirigeants élus, aux membres du personnel et aux membres de l'équipe de direction qui n'ont peut-être pas vécu directement des expériences de racisme intersectionnel, y compris le racisme envers les Autochtones et les Noirs.

#### Principales mesures à prendre

- Créer des communautés de soutien dans toutes les régions
- Mettre au point un encadrement, un programme de mentorat et une formation en leadership propres au plan de lutte contre le racisme et l'oppression à l'intention des dirigeants élus, des membres du personnel et de l'équipe de direction
- Mettre en œuvre des politiques et des procédures pertinentes relativement au plan de lutte contre le racisme et l'oppression, y compris un code de conduite
- Créer un processus de rétroaction pour les membres afin de déterminer le soutien, les outils et les ressources nécessaires
- Fournir un portail en ligne contenant les ressources, les outils, le soutien et le contenu éducatif concernant la lutte contre le racisme et l'oppression

La quatrième priorité s'harmonise avec les priorités et les mesures du Plan stratégique 2021-2026 de l'AIIO : Priorité no 2 - Membres soutenus - mesures 6, 7 et 8; Priorité no 3 - Renforcement des unités de négociation - mesures 9 à 12; Priorité no 4 - Dire la vérité aux Ontariens - mesures 14 et 15; Priorité no 5 - Tout le monde est inclus - mesures 16, 17, 18 et 19; et Priorité no 6 - Notre priorité : Notre travail, c'est pour vous - mesures 20 à 22.

## TABLE DES MATIÈRES

### Préambule

### Objectif du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

### Remerciements

### Présentation du groupe de travail pour la lutte contre le racisme et l'oppression

### Les membres de l'équipe consultative contre le racisme

- Direction de l'AIIO
- Membres de l'AIIO
- Personnel de l'AIIO

### Mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

### Sept domaines prioritaires

### Priorités et principales mesures à prendre

1. Réconciliation
2. Formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression
3. Soutenir le personnel et les membres autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés
4. Soutien général, ressources et outils
5. Développement organisationnel et opérations
6. La représentation compte! Direction
7. Diriger le changement : en 2022 et au-delà

## PRIORITÉ NO 5 - Développement organisationnel et opérations



### Justification :

- ▶ Intégrer les pratiques de lutte contre le racisme et l'oppression à tous les niveaux des opérations de l'AIIO.
- ▶ Renforcer les pratiques d'inclusion.
- ▶ Soutenir le personnel, la direction et les cadres supérieurs.

### Principales mesures à prendre

Effectuer des examens fondés sur des données probantes des systèmes, des structures, des procédures et des pratiques en matière de ressources humaines de l'AIIO.

Examiner la politique du personnel et les procédures du manuel des opérations du point de vue de la lutte contre le racisme et l'oppression.

Élaborer des modules obligatoires de formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression pour l'ensemble du personnel et des cadres.

Développer les compétences relatives à la lutte contre le racisme et l'oppression du personnel et de la direction.

Élaborer une politique et une procédure concernant la lutte contre le racisme et l'oppression.

La priorité no 5 est alignée sur la priorité no 6 du Plan stratégique 2021-2026 de l'AIIO - Notre priorité : Notre travail, c'est pour vous - mesures 20 à 22.

## PRIORITÉ NO 6 - La représentation compte! Direction



### Justification :

- ▶ Mieux comprendre les besoins des membres de l'AIIO issus de collectivités sous-représentées qui occupent actuellement des postes de direction ou qui sont à la recherche de postes de direction.
- ▶ Comprendre comment les membres de l'AIIO des communautés autochtones, noires, racialisées et historiquement marginalisées peuvent accéder aux postes de direction.

### Principales mesures à prendre

Examiner le processus d'élection de l'AIIO pour tous les postes élus, y compris le conseil d'administration.

Élaborer une stratégie pour accroître la représentation des membres des groupes autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés dans les postes de direction élus.

Mener des recherches pour en apprendre davantage sur les expériences des membres autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés dans des rôles de leadership élus et nommés.

Élaborer une nouvelle exigence de formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression pour tous les dirigeants élus afin d'améliorer leurs compétences en leadership.

Examiner le processus d'élection de l'AIIO pour tous les postes élus, y compris le conseil d'administration.

La priorité no 6 est alignée sur la priorité no 2 du Plan stratégique 2021-2026 de l'AIIO - Membres soutenus - mesures 6, 7 et 8; la priorité no 3 - Renforcement des unités de négociation - mesures 9 à 12; et la priorité no 5 - Tout le monde est inclus - mesures 17, 18 et 19.

## TABLE DES MATIÈRES

### Préambule

### Objectif du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

### Remerciements

### Présentation du groupe de travail pour la lutte contre le racisme et l'oppression

### Les membres de l'équipe consultative contre le racisme

- Direction de l'AIIO
- Membres de l'AIIO
- Personnel de l'AIIO

### Mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme et l'oppression

### Sept domaines prioritaires

### Priorités et principales mesures à prendre

1. Réconciliation
2. Formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression
3. Soutenir le personnel et les membres autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés
4. Soutien général, ressources et outils
5. Développement organisationnel et opérations
6. La représentation compte! Direction
7. Diriger le changement : en 2022 et au-delà

## PRIORITÉ NO 7 - Diriger le changement : en 2022 et au-delà



### Justification :

- ▶ Tirer parti du leadership et de l'influence de l'AIIO pour préconiser des approches adaptées à l'échelle du système afin de lutter contre le racisme, y compris le racisme envers les Noirs et les Autochtones.
- ▶ Respecter l'engagement de l'AIIO à faire preuve de solidarité envers les communautés autochtones, noires, racialisées et historiquement marginalisées (Déclaration contre le racisme, 2020).

### Principales mesures à prendre

Évaluer les plateformes numériques, médiatiques et de communication et les stratégies de sensibilisation de l'AIIO afin de déterminer les moyens les plus efficaces de créer des réseaux de communication avec les défenseurs et les communautés autochtones, noires, racialisées et historiquement marginalisées.

Créer un événement biennal pour faire le point sur la lutte contre le racisme et l'oppression au sein des secteurs des soins de santé et des syndicats en tant qu'employeurs

Créer une initiative annuelle en ligne d'engagement communautaire dans la lutte contre le racisme et l'oppression dirigée par l'AIIO.

Évaluer les plateformes numériques, médiatiques et de communication et les stratégies de sensibilisation de l'AIIO afin de déterminer les moyens les plus efficaces de créer des réseaux de communication avec les défenseurs et les communautés autochtones, noires, racialisées et historiquement marginalisées.

La priorité no 7 est alignée sur la priorité no 4 du Plan stratégique 2021-2026 de l'AIIO, « Dire la vérité aux Ontariens », mesures 13, 14 et 15.

Pour en savoir plus, ou si vous avez des questions ou des commentaires, envoyez un courriel à [arao@ona.org](mailto:arao@ona.org).



### Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

85, rue Grenville

Toronto (Ontario) M5S 3A2

Téléphone 416 964-8833 | Numéro sans frais 1 800 387-5580

