



L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES
ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

Boîte à outils numérique individuelle de l'anti-racisme et l'anti-oppression

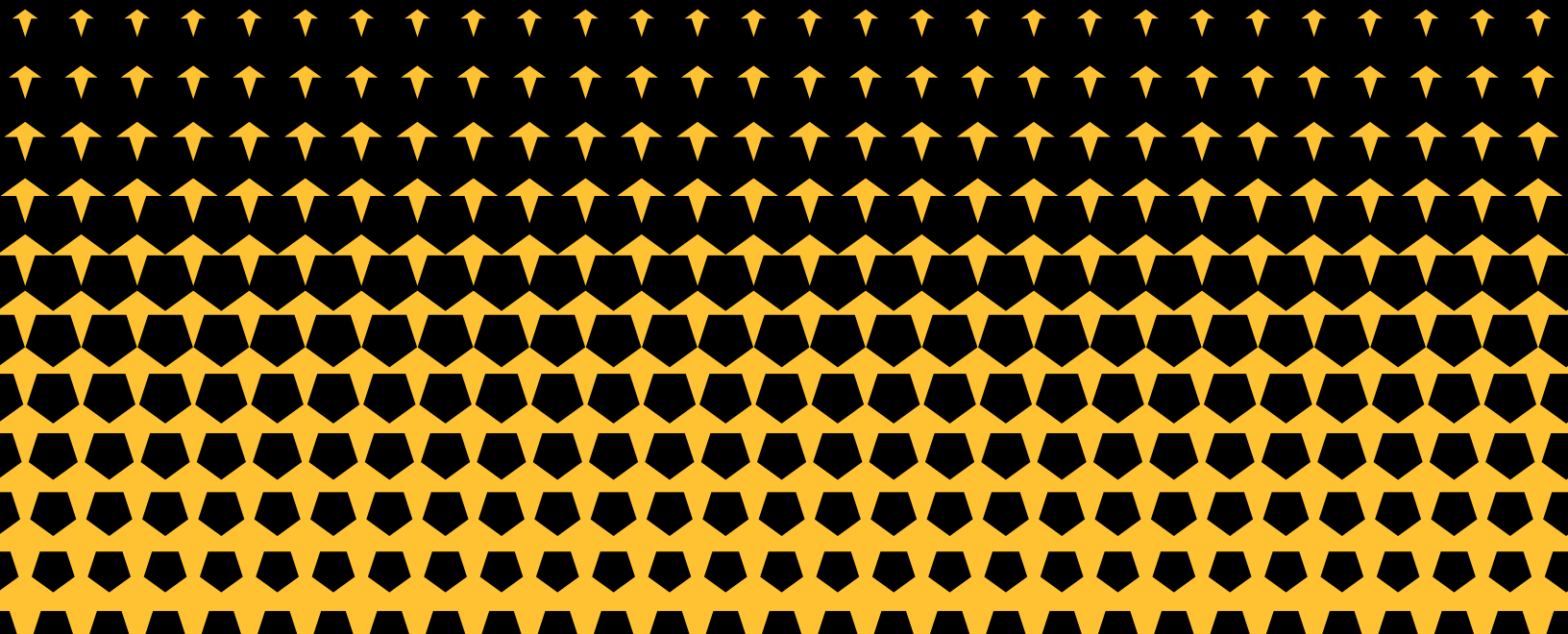




Table des matières

<u>SECTION 1: Introduction</u>	3
<u>SECTION 2: Objectif et Importance de cette boîte à outils</u>	6
<u>SECTION 3: Introduction sur les concepts de l'anti-racisme et l'anti-oppression</u>	9
<u>SECTION 4: Les micro-agressions</u>	13
<u>SECTION 5: Pratique de l'anti-racisme et l'anti-oppression</u>	15
<u>SECTION 6: Comprendre le plaidoyer et l'alliance</u>	17
<u>SECTION 7: Passer à l'action</u>	22
<u>ANNEXE 1: Création de déclarations de reconnaissance du territoire et pratiques exemplaires</u>	24
<u>ANNEXE 2: Fiche de conseils sur la micro-agression</u>	29
<u>ANNEXE 3: Liste des ressources en ligne fournies dans cette boîte à outils</u>	32

l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario © 2024. Tous droits réservés : aucune partie de la présente publication ne peut être reproduite ou transmise, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.



Renforcer collectivement notre syndicat par l'anti-racisme et l'anti-oppression.

SECTION 1 :

Introduction

En tant qu'organisation, l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO) a traditionnellement utilisé une approche fondée sur les droits de la personne et l'équité pour guider son 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 de l'anti-racisme et l'anti-oppression (ARAO) pour identifier et traiter les différentes formes intersectionnelles de racisme (par exemple, le racisme envers les Noirs, le racisme envers les Autochtones), faire progresser l'équité et renforcer la solidarité.

Une approche de l'ARAO met l'accent sur les différentes façons dont les membres des groupes noirs, autochtones, racialisés et historiquement marginalisés, vivent les formes intersectorielles de 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.

L'absence de toute forme de racisme, de discrimination et de harcèlement en milieu de travail fait partie des principes fondamentaux de notre syndicat. L'AIIO s'efforce d'atteindre l'équité en santé dans notre système et préconise l'examen des questions de politique sous l'angle des « déterminants sociaux de la santé », comme l'indique clairement l'Énoncé de position de l'AIIO sur l'anti-racisme (en anglais seulement).



Le Résumé du plan de l'anti-racisme et l'anti-oppression (ARAO) 2022-2026 de l'AIIO (en français) (en anglais) est le résultat direct d'un appel à l'action lancé par nos membres, nos dirigeants et notre personnel 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. Le Plan contient sept domaines prioritaires et 35 mesures à prendre. Ce plan d'action quadriennal aidera notre syndicat à l'anti-racisme et l'anti-oppression qui existent actuellement pour un grand nombre de nos membres et de notre personnel, et au sein de nos collectivités.

Image : infographie partageable



Mots de bienvenue

ERIN ARISS, INF. AUT.

Présidente

Portefeuille : Communications et relations gouvernementales/liaison avec les étudiants

En tant que syndicat, nous célébrons nos réalisations en matière de droits de la personne ainsi qu'en matière de l'anti-racisme et l'anti-oppression au cours des 50 dernières années. Veuillez consulter cette [chronologie](#) qui reflète bon nombre de ces réalisations.

Nous savons cependant que nous pouvons et devons faire mieux. En tant que première ligne des soins de santé en Ontario, les membres de l'AIIO comprennent que l'intersectionnalité, comme la race, le revenu, le logement et d'autres déterminants sociaux de la santé exposent les communautés autochtones, noires, racialisées et historiquement marginalisées à un risque plus grand.

En août 2021, le conseil d'administration de l'AIIO a approuvé l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel intersectionnel de l'ARAO ainsi que l'élaboration d'un programme pour l'ensemble de l'organisation.

Cette boîte à outils numérique de l'ARAO est l'une des nombreuses initiatives que l'AIIO prendra pour aider et soutenir les membres et les dirigeants élus en leur fournissant des informations clés pour soutenir leurs parcours de l'ARAO.

KAREN MCKAY-EDEN, INF. AUT.

Vice-présidente, région 3

Portefeuille : Droits de la personne et équité

L'intégration de cette approche de l'ARAO dans 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.

Au nom de nos équipes axées sur les membres — l'Équipe des droits de la personne et de l'équité et l'Équipe consultative de l'anti-racisme, ainsi que le Groupe de travail sur le Plan d'action de réconciliation — je tiens à souligner l'engagement de l'AIIO à travailler au développement et à l'application des pratiques de l'ARAO dans tous les aspects de notre organisation.

ANGELA PREOCANIN, INF. AUT.

Première vice-présidente

Portefeuille : Action politique/questions professionnelles

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 racisme et l'oppression systémiques sont enracinés dans l'héritage de la colonisation, de l'esclavage, de la suprématie des Blancs, du sexisme et des injustices. L'éducation à tous les niveaux de l'organisation sera essentielle pour créer le virage vers un environnement inclusif et accueillant où tous les membres de l'AIIO peuvent se sentir à leur place.



ÉQUIPE CONSULTATIVE DE L'ANTI-RACISME

En tant que membres et dirigeants de l'AIIO, nous croyons qu'il est important de mettre en place des outils et des processus qui favorisent l'intégration des principes de l'ARAO dans notre travail en tant que syndicat. Cela contribue à améliorer la sensibilisation culturelle de chaque membre et à améliorer la qualité des soins que nous offrons dans nos milieux de travail.

Lors du Congrès biennal de 2023, nous avons vu l'engagement de notre syndicat envers de l'ARAO être inclus dans notre Énoncé de valeurs et constitution. Individuellement et collectivement, nous sommes appelés à agir en soutien aux pratiques de l'ARAO. L'intégration du contenu de la boîte à outils numérique de l'ARAO de l'AIIO dans nos actions quotidiennes contribuera à un syndicat plus inclusif et équitable.

Remerciements — la conception de cette boîte à outils

L'élaboration de cette boîte à outils numérique de l'ARAO a été dirigée et co-conçue par le Groupe de travail pour l'anti-racisme et l'anti-oppression et la consultante principale de l'ARAO de l'AIIO, Tomee Elizabeth Sojourner-Campbell. Cette boîte à outils a été conçue grâce à l'expertise et les idées des membres de l'Équipe consultative de l'anti-racisme.



SECTION 2 :

Objectif et importance de cette boîte à outils

La boîte à outils numérique de l'ARAO est destinée à être utilisée comme référence rapide et guide concernant les concepts et les pratiques de l'ARAO, et offre différentes façons pour les membres de développer des compétences en défense des droits. En utilisant cette boîte à outils, les membres démontrent et renforcent leur engagement individuel et collectif envers le parcours de l'ARAO de l'AIO, et leur plaidoyer renforce la solidarité à travers le syndicat.

Cette boîte à outils, ainsi que le cours en ligne [Au-delà des bonnes intentions : Affronter la discrimination raciale par la solidarité — prise de position sur l'anti-racisme](#) de l'AIO ont été élaborés pour sensibiliser, encourager l'action et s'attaquer aux formes intersectionnelles du racisme. De plus, l'utilisation de ces outils et ressources pédagogiques de l'ARAO nous encourage tous à soutenir, défendre ou devenir un(e) allié(e) des membres de l'AIO issus des communautés autochtones, noires, racialisées et historiquement marginalisées.

Nous reconnaissons que les membres qui ont vécu des formes intersectionnelles de racisme et d'autres formes de discrimination participent à l'environnement de plaidoyer de l'ARAO en ayant des idées nuancées et des expériences de traumatisme racial. Nous reconnaissons qu'ils peuvent avoir besoin d'outils spécifiques qui parlent des façons uniques dont ils disposent pour naviguer le racisme dans les milieux de travail et syndical.

Nous avons l'intention de travailler avec les membres des groupes autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés pour développer davantage d'outils et de ressources qui soutiennent les divers types de soins autociblés et les stratégies de résilience et de résistance qu'ils utilisent pour naviguer dans leur vie quotidienne.

Dans la vidéo « [Dévoiler la vérité : Réflexions et expériences de membres de l'AIO](#) », nous avons entendu nos membres partager leurs idées sur le racisme, son impact sur eux, leurs collègues et leurs communautés, et la nécessité pour l'AIO d'agir.

Plusieurs organismes de réglementation des soins de santé, associations infirmières et organisations professionnelles ont reconnu l'impact de longue date du racisme dans tous les milieux de soins de santé et la nécessité de remédier à ces inégalités en matière de santé. Il s'agit notamment des éléments suivants :

Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIO) — Code de conduite, « Promouvoir la compétence culturelle en soins infirmiers »

Norme d'exercice : Code de conduite (Code) est une norme d'exercice de l'OIO qui décrit les obligations de toutes les infirmières autorisées en Ontario. Le changement le plus important apporté au Code révisé, entré en vigueur le 5 juin 2023, est la transformation du principe 2, qui stipule maintenant que « les infirmières prodiguent des soins inclusifs et culturellement sûrs en faisant preuve d'humilité culturelle ». Le Code révisé reflète également l'intégration de concepts clés tels que l'empathie et le plaidoyer.



OBJECTIF ET IMPORTANCE DE CETTE BOÎTE À OUTILS

Le principe énonce les comportements de base que les infirmières doivent exemplifier. Elles doivent faire preuve d'humilité culturelle par l'autoréflexion et évaluer leur propre comportement en tant que défenseuses de soins équitables et culturellement sûrs et exempts de discrimination. Cela comprend la compréhension de la façon dont les attributs personnels et les contextes sociétaux, tels que les handicaps, l'identité sexuelle et le racisme envers les Autochtones et les Noirs, influencent les soins aux clients.

L'OIIO a créé une série de modules d'apprentissage pour aider le personnel infirmier à appliquer le principe 2. Ils mettent l'accent sur trois comportements fondamentaux : l'autoréflexion, la création d'expériences de soins de santé plus sûres, et la formation et l'éducation.

Alors que le principe 2 est axé sur la prestation de soins culturellement compétents, le principe 4 traite de l'équipe de soins de santé : « Les infirmières travaillent respectueusement de l'équipe de soins de santé pour répondre au mieux aux besoins des patients. » Elles sont censées exemplifier les comportements suivants :

« 4.1 Les infirmières réfléchissent à la façon dont leurs privilèges, leurs préjugés, leurs valeurs, leurs structures de croyance, leurs comportements et leurs positions de pouvoir peuvent avoir un impact sur les relations avec les membres de l'équipe de soins de santé.

4.2 Les infirmières identifient et n'agissent pas en fonction de stéréotypes ni d'hypothèses qu'elles peuvent avoir sur les membres de l'équipe de soins de santé.

4.3 Les infirmières s'adressent aux membres de l'équipe de soins de santé par leur nom, leur titre et leur pronom préférés.

4.4 Les infirmières reconnaissent que de nombreux facteurs d'identité et attributs personnels, notamment ceux identifiés dans le Code des droits de la personne de l'Ontario, peuvent avoir un impact sur un membre de l'équipe de soins de santé, son expérience vécue et son point de vue sur les soins infirmiers et de santé. »

Adapté du [Code de conduite des infirmières \(cno.org\)](https://www.cno.org) ainsi que de la [FAQ sur le Code de conduite \(cno.org\)](https://www.cno.org)

Association des infirmières et infirmiers du Canada (AIIC) — « Encourager la compétence culturelle dans les soins infirmiers »

Dans son [Énoncé de position de 2018](#), l'AIIC affirme que les infirmières et infirmiers ont une responsabilité professionnelle et éthique de respecter et d'apprécier la culture individuelle de chaque personne et d'envisager comment la culture peut avoir un effet sur l'expérience d'une personne relative aux soins de santé et au système de soins de santé et, de plus, que la compétence culturelle devrait être une exigence d'admission dans la pratique et faire l'objet de perfectionnement professionnel permanent pour tout le personnel infirmier.

Comment utiliser cette boîte à outils

Bien que cette boîte à outils numérique de l'ARAO s'adresse à tous les membres de l'AIIO et dirigeants syndicaux, l'AIIO reconnaît le caractère unique de l'expérience vécue directement par les personnes issues de communautés historiquement marginalisées et que cette boîte à outils peut leur parler différemment que pour les membres des groupes détenteurs du pouvoir et des privilèges. L'AIIO a l'intention de développer davantage d'outils et de ressources qui soutiennent les divers types de soins autociblés et les stratégies de résilience et de résistance qu'ils utilisent pour naviguer dans leur vie quotidienne.



OBJECTIF ET IMPORTANCE DE CETTE BOÎTE À OUTILS

Le contenu est une introduction utile pour ceux et celles qui sont intéressés à développer des compétences de plaidoyer en ce qui concerne de l'ARAO. Il y a des liens vers des ressources supplémentaires tout au long des sections ainsi que des exercices de réflexion/questions d'orientation à la fin de chaque section.

Questions de réflexion et d'orientation



Crédit : melita — stock.adobe.com
Droits d'auteur : @melita — stock.adobe.com

Prenez quelques minutes pour réfléchir à la norme mise à jour du Code de conduite de l'OIIO « Encourager la compétence culturelle dans les soins infirmiers ». Quels changements devrez-vous apporter pour mettre à jour votre pratique actuelle? Comment pouvez-vous soutenir les autres pendant ce changement?



SECTION 3 :

Introduction aux concepts de l'anti-racisme et l'anti-oppression

Quelle est l'approche de l'anti-racisme et l'anti-oppression (ARAO) de l'AIIO?

- ▶ Elle implique l'application d'une optique de l'ARAO intersectionnelle critique à tous les niveaux de l'organisation, y compris :
 - Dans les politiques.
 - Dans les procédures.
 - Dans les pratiques.
 - Dans les protocoles.
 - Dans la prestation de services.
 - Dans le plaidoyer.
 - Dans les stratégies de contentieux.
 - Dans l'engagement communautaire.
 - Dans l'engagement du personnel.
- ▶ Un processus de désapprentissage, de transformation et de réimagination de la façon dont les systèmes d'oppression, de pouvoir, de privilège personnel, de pouvoir organisationnel, d'influence et de visions du monde informent/façonnent la vie professionnelle, la prise de décision et l'utilisation de la discrétion.
- ▶ Mobiliser l'expérience vécue, les connaissances et les compétences pour analyser de manière critique les formes historiques et contemporaines de racisme et d'oppression envers les communautés historiquement marginalisées, notamment les communautés autochtones, noires, asiatiques, sud-asiatiques, racialisées, les communautés 2SLGBTQI et les personnes vivant avec un handicap.
- ▶ Mettre en œuvre des engagements personnels et professionnels pour aider à la co-création d'espaces de travail, d'apprentissage, syndicaux et sociaux progressistes où les formes intersectionnelles de racisme, de discrimination et d'exclusion sont contestées.
- ▶ Répondre aux craintes et comprendre les risques et les coûts associés au plaidoyer en faveur d'un syndicat et d'environnements de travail transformateurs.
- ▶ Fournir des outils, des ressources et de la formation pour l'ARAO pour soutenir le parcours de l'ARAO de l'AIIO.

L'anti-racisme est le processus intentionnel qui consiste à identifier et à éliminer le racisme en changeant les systèmes, les structures organisationnelles, les politiques et les pratiques, et les attitudes de sorte que le pouvoir soit redistribué et partagé équitablement.

L'anti-oppression fait référence à un éventail de stratégies, de théories, d'actions et de pratiques qui défient intentionnellement les systèmes d'oppression. Il s'agit d'un cadre, d'une lentille ou d'une pratique utilisés pour reconnaître l'oppression dans les environnements de service, de travail, d'apprentissage et dans les environnements sociaux ainsi que pour aborder ses effets. Ressource : [Tomee Sojourner-Campbell, Building Solidarity Using Anti-Racism and Anti-Oppression Practices \(Guest Column\), Below the Line \(30 novembre 2021\)](#) (en anglais seulement)



INTRODUCTION AUX CONCEPTS DE L'ANTI-RACISME ET L'ANTI-OPPRESSION

La suprématie des Blancs se définit comme un système où les cultures « des Blancs » sont centrées comme la culture primaire sur laquelle les pratiques et les institutions de la société sont façonnées. C'est aussi un processus où les pratiques, les valeurs et les croyances des individus et des groupes perçus comme étant Blancs sont désignées comme la culture « dominante » qui établit les normes. (Source : [Documents de formation de Tomee Sojourner Consulting Inc. et de Calgary Anti-Racism Education](#)) (en anglais seulement)

Le colonialisme est la pratique historique violente de l'expansion européenne dans des territoires déjà habités par des peuples autochtones dans le but de s'approprier de nouvelles terres et des ressources naturelles. Il est enraciné dans des actes de répression violente de la gouvernance, des structures juridiques, sociales et culturelles des peuples autochtones. Il s'agit d'un processus systématique d'assimilation forcée, d'exclusion et de dégradation des modes de vie autochtones. Les peuples autochtones étaient et continuent d'être soumis à des politiques et pratiques institutionnelles et juridiques conçues pour les obliger à se conformer aux structures de l'État colonial. (Ressources : [CRIAW-ICREF, Les effets du colonialisme](#))

Foire aux questions

Droits de la personne et équité, diversité, équité et inclusion, l'anti-racisme et l'anti-oppression : Quelle est la différence?

Droits de la personne et équité

Cette approche intègre l'équité, qui reconnaît que les individus ne commencent pas avec les mêmes chances dans la vie, et une approche fondée sur les droits de la personne, qui découle des obligations internationales et nationales en matière de droits de la personne. Cette approche est utilisée pour cerner et corriger les inégalités, ainsi que pour promouvoir et protéger les droits de la personne dans plusieurs domaines, y compris les politiques, la prestation de services, les pratiques, l'accès aux biens, aux services, aux installations et l'élaboration de programmes. L'un des aspects essentiels d'une approche fondée sur les droits de la personne et l'équité est la reconnaissance du fait que l'inégalité, la marginalisation et l'injustice privent les individus et les groupes de leurs droits fondamentaux. Cette approche vise également à analyser les inégalités et à remédier aux pratiques discriminatoires. Par exemple, le Code des droits de la personne de l'Ontario ou le Code interdit la discrimination en matière de logement, d'emploi, de contrats, de services et d'adhésion à des syndicats, des associations professionnelles ou corporatives. Le Code reconnaît que la discrimination peut résulter de l'omission de tenir compte des différents besoins et circonstances des groupes protégés par le Code. Les décisions liées aux politiques et aux programmes qui ne tiennent pas compte des fardeaux inégaux et de la discrimination systémique auxquels sont confrontés les groupes protégés par le Code entraînent le risque de contrevenir au Code. (Sources : [Glossaire des termes clés de l'ARAO de l'AIIO, Commission ontarienne des droits de la personne](#))

Diversité, équité et inclusion

Une approche de diversité, d'équité et d'inclusion vise à créer des environnements de travail et sociaux qui reconnaissent et valorisent les différences entre les groupes de diverses identités sociales, y compris la race, l'origine ethnique, la religion/les croyances, les capacités, les genres et l'orientation sexuelle dans les organisations. Cette approche met l'accent sur l'élaboration de politiques et de pratiques visant à aider les personnes d'origines et d'identités diverses à se sentir représentées et accueillies, et à s'assurer



INTRODUCTION AUX CONCEPTS DE L'ANTI-RACISME ET L'ANTI-OPPRESSION

qu'elles ont le soutien nécessaire pour qu'elles puissent travailler au maximum de leurs capacités dans leur milieu de travail. (Tiré du [Glossaire des termes clés de l'ARAO de l'AIIO, What is Diversity, Equity and Inclusion?](#) (en anglais seulement), et [What Does Diversity, Equity and Inclusion \(DEI\) Mean in the Workplace?](#)) (en anglais seulement)

La diversité consiste à reconnaître les différences qui peuvent avoir une incidence sur le traitement juste et équitable des personnes. La diversité comprend, sans s'y limiter, les différences de sexe, d'âge, de race, d'origine ethnique, de langue, de religion et de croyances spirituelles, de culture, de capacités physiques ou mentales, de statut socio-économique, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'expression de genre, de situation familiale et d'éducation.

L'inclusion désigne un système ou un processus où tous les individus et groupes se sentent accueillis, respectés et valorisés.

L'équité fait référence à la reconnaissance du fait que chaque personne est unique et que les décideurs/individus font ce qui est en leur pouvoir pour identifier et éliminer les préjugés, les stéréotypes et les obstacles injustes. Il s'agit également d'un processus qui applique l'équité et l'impartialité pour parvenir à une égalité réelle dans tous les aspects de la vie d'une personne.

L'anti-racisme et l'anti-oppression

L'approche de l'ARAO est le processus intentionnel qui consiste à identifier et à éliminer les formes intersectionnelles de racisme et d'oppression en changeant les systèmes, les structures organisationnelles, les politiques et les pratiques, et les attitudes de sorte que le pouvoir soit redistribué et partagé équitablement. Cette approche implique également un processus de désapprentissage, de transformation et de réimagination de la façon dont les systèmes d'oppression, de pouvoir, de privilège personnel, de pouvoir organisationnel, d'influence et de visions du monde informent/façonnent la vie professionnelle, la prise de décision et l'utilisation de la discrétion. (Sources : [Au-delà des bonnes intentions : Affronter la discrimination raciale par la solidarité — prise de position sur l'anti-racisme et Glossaire des termes clés de l'ARAO de l'AIIO](#))

Emplacement social et intersectionnalité — qui êtes-vous?

L'emplacement social fait référence à une combinaison de facteurs, y compris l'identité de genre, la race, le statut socio-économique, l'âge, les capacités, la religion, l'orientation sexuelle et la situation géographique. (Source : [National Council of Family Relations](#)) (en anglais seulement)

L'auto-identification par les membres d'un ou de plusieurs de ces groupes désignés, ci-dessus, permet à une organisation de comprendre et de cerner le besoin de « ressources, de programmes et de services de soutien en réponse aux obstacles que les membres éprouvent à participer à leur syndicat ». (Source : [Self-Identification and Participation in ETFO | ETFO Voice](#)) (en anglais seulement)

Intersectionnalité

L'intersectionnalité est la façon dont la vie des gens est façonnée par leurs identités multiples et qui se chevauchent (par exemple, la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, les handicaps ou le statut de citoyen ou d'immigrant) et les emplacements sociaux, qui, ensemble, peuvent produire



INTRODUCTION AUX CONCEPTS DE L'ANTI-RACISME ET L'ANTI-OPPRESSION

une expérience unique et distincte pour cette personne ou ce groupe. Par exemple, créer des barrières supplémentaires ou des déséquilibres de pouvoir. (Source : [Gouvernement de l'Ontario](#))

Les formes intersectionnelles de racisme font référence aux manières multiples et simultanées que les différentes formes d'oppression (par exemple, le racisme, le sexisme, le capacitisme, le classisme, la transphobie) croisent les expériences vécues par des individus issus de communautés autochtones, noires, asiatiques, sud-asiatiques, racialisées et marginalisées. ([Glossaire des termes clés de l'ARAO de l'AIIO](#))

Qu'est-ce que l'expérience vécue?

L'expérience vécue fait référence à la « représentation et à la compréhension des expériences humaines, des choix et des options d'un individu, et à la façon dont ces facteurs influencent la perception de la « connaissance » basée sur sa propre vie. L'expérience vécue donne un aperçu des tendances, des comportements communs, des défis et des obstacles chez les personnes qui partagent des expériences similaires. » (Source : [Methods and Emerging Strategies to Engage People with Lived Experience](#)) (en anglais seulement)

Qu'est-ce que la discrimination systémique?

La discrimination systémique (comme le racisme) est un abus de pouvoir. Elle prive les groupes qui cherchent l'équité de leurs droits et les empêche d'accéder aux services, aux ressources ou à la participation. Les membres de groupes en quête d'équité dans la société ou dans une organisation connaissent des « obstacles systémiques ». Ils sont privés de leurs droits de manière indirecte et subtile.

Les obstacles systémiques opèrent par le biais de politiques et de pratiques apparemment neutres et appliquées uniformément à tous, mais qui ont un impact négatif et différentiel sur les groupes historiquement défavorisés. L'effet négatif peut être involontaire. Cependant, l'« impact » et non l'« intention » définit le racisme et les autres discriminations systémiques. (Source : [Glossaire des termes clés de l'ARAO de l'AIIO](#)).

Questions de réflexion et d'orientation



Crédit : melita — stock.adobe.com
Droits d'auteur : @melita — stock.adobe.com

En réfléchissant à votre propre pratique, à vos unités de négociation et à vos collectivités, quels changements pouvez-vous apporter pour contrer les obstacles systémiques?



SECTION 4 :

Les micro-agressions

Les micro-agressions sont des commentaires ou des actions involontaires ou intentionnels qui transmettent à la personne concernée des messages hostiles, désobligeants ou négatifs sur son identité sociale ou son appartenance à des communautés historiquement marginalisées, y compris, mais sans s'y limiter, sa race, son origine ethnique, son sexe, son handicap, son orientation sexuelle, son statut socio-économique ou son identité religieuse.

Quelle est la différence entre racisme et micro-agressions?

Le racisme est la maltraitance des autres en raison de la couleur de leur peau. En d'autres termes, le racisme est défini comme les préjugés, l'oppression et la discrimination dirigés contre quelqu'un d'une race différente en se basant sur la conviction que sa propre race est supérieure. Le racisme peut être caché par le langage que les gens utilisent pour dissimuler leurs croyances. C'est ce qu'on appelle une micro-agression.

Les micro-agressions sont les phrases indirectes, subtiles et parfois involontaires que les gens utilisent pour discriminer les autres. Un exemple de micro-agression pourrait être de demander à une personne racialisée d'où elle « vient vraiment », bien qu'elle soit née dans le même pays. En regardant cela à partir d'une lentille intersectionnelle, les micro-agressions peuvent également être utilisées dans différentes formes de discrimination telles que le sexisme, l'âgisme, la discrimination basée sur l'identité et l'expression du genre, et d'autres formes.

Les micro-agressions se produisent dans diverses situations. Exemples :

- ▶ Demander à une personne noire, racialisée ou francophone : « D'où viens-tu vraiment? »
- ▶ Supposer que tous les peuples autochtones vivent dans une « réserve » et qu'ils y habitent gratuitement — obtenez votre « carte de statut » et vous n'avez pas à payer d'impôts.
- ▶ Un collègue qui fait un commentaire à un collègue qui a obtenu un accommodement qu'il se « laisse aller » et est « paresseux ».
- ▶ Mêler le genre des membres non binaires ou trans en demandant : « Es-tu un homme ou une femme? »

Voir [Annexe 2 : « Prendre en charge les micro-agressions »](#) pour plus d'informations, y compris ce que vous pouvez faire si vous êtes victime ou êtes témoin d'une micro-agression.



Équité c. égalité



ÉGALITÉ : Chaque personne a le même traitement - peu importe si c'est nécessaire ou si ça lui convient.

ÉQUITÉ : Chaque personne obtient ce dont elle a besoin en tenant compte des obstacles, des circonstances et de son état.



Image tirée de : [Visualizing Health Equity: Diverse People, Challenges, and Solutions Infographic \(rwjf.org\)](https://www.rwjf.org) (en anglais seulement)

Questions de réflexion et d'orientation



Crédit : melita — [stock.adobe.com](https://www.stock.adobe.com)
Droits d'auteur : @melita — [stock.adobe.com](https://www.stock.adobe.com)

Qu'entendons-nous par inclusion? Centraide affirme que « la diversité existe dans tous les systèmes sociaux. L'inclusion, d'autre part, doit être créée. » Après avoir examiné les définitions de diversité et d'inclusion, réfléchissez à votre unité de négociation, à votre milieu de travail et à vos groupes communautaires. Sont-ils inclusifs? Que pouvez-vous faire pour les rendre plus inclusifs?



SECTION 5 :

Pratiques de l'anti-racisme et l'anti-oppression

Les membres individuels et les dirigeants élus peuvent exprimer leur soutien, contester les inégalités raciales et créer des environnements de travail et syndicaux plus inclusifs en développant une pratique de l'ARAO.

Cela implique de s'engager dans un processus de désapprentissage, de transformation et de réimagination de la façon dont le pouvoir, le privilège personnel et les visions du monde informent/ façonnent la vie professionnelle, la prise de décision et l'utilisation de la discrétion. Tomee Sojourner-Campbell dans son article « [Union Roundup: Building Solidarity Using Anti-Racism and Anti-Oppression Practices](#) » souligne que cette pratique est un cheminement de toute une vie dans lequel les membres du syndicat peuvent mobiliser leur expérience vécue, leurs connaissances et leurs compétences pour analyser de manière critique les formes historiques et contemporaines de racisme et d'oppression envers les communautés marginalisées. Développer cette pratique est un cheminement de toute une vie.

Elle souligne également la nécessité et l'importance pour les membres syndicaux et les dirigeants élus de l'AIO de disposer des outils nécessaires pour développer des relations interpersonnelles et des compétences en communication plus solides et elle offre les conseils suivants :

Dix conseils et préoccupations pour construire une pratique basée sur l'anti-racisme et l'anti-oppression

1. Comprenez votre situation sociale et votre point d'entrée dans de l'ARAO en tant que membre de l'AIO.
2. Identifiez et analysez vos croyances et valeurs fondamentales sur le racisme, le racisme envers les Noirs, l'équité, la diversité, l'inclusion, la décolonisation, et l'ARAO.
3. Identifiez vos sphères professionnelles et sociales d'influence, de pouvoir, de privilège et de marginalité dans votre travail, vos unités de négociation, vos sections locales, votre syndicat et votre environnement social et culturel.
4. Comprenez votre style de communication et les différentes façons dont vous gérez les conflits/ tensions.
5. Accédez aux outils, aux ressources et aux communautés de soutien offerts par l'AIO, les organisations syndicales, les associations de professionnels de la santé et dans vos communautés.
6. Développez des communautés de soutien.
7. Soyez prêt à engager des conversations difficiles sur l'équité raciale, l'injustice raciale, et l'ARAO.
8. Mettez en pratique vos compétences en communication, en résolution de conflits et en intervention.
9. Développez une pratique quotidienne d'auto-réflexion et passez-la en revue au fil du temps pour identifier les forces et les lacunes dans votre processus de l'ARAO.



10. Défendez vos craintes et comprenez les risques et les coûts associés au plaidoyer en faveur d'un travail transformateur au sein des environnements syndiqués et de soins de santé.

Questions de réflexion et d'orientation



Crédit : melita — stock.adobe.com
Droits d'auteur : ©melita — stock.adobe.com

Prenez un moment pour examiner la liste des dix conseils et préoccupations et créez un élément d'action personnel pour vous-même. Sur votre plan, notez votre action, quand vous serez en mesure de vous engager à l'achever et quelles ressources vous avez besoin pour réussir.



SECTION 6 :

Comprendre le plaidoyer et l'alliance

Analyse et compréhension du privilège

« Unpacking the invisible Knapsack », (en anglais seulement) un essai écrit par Peggy McIntosh en 1989, est un texte fondamental explorant le privilège blanc :

« Je pense que les blancs apprennent soigneusement à ne pas reconnaître le privilège blanc, comme les hommes apprennent à ne pas reconnaître le privilège masculin. J'en suis venue à voir le privilège blanc comme un paquet invisible d'actifs non gagnés que je peux compter encaisser chaque jour, mais dont j'étais « censée » rester inconsciente. Le privilège blanc est comme un sac à dos invisible de dispositions spéciales, de cartes, de passeports, de livres de code, de visa, de vêtements, d'outils et de chèques vierges. »

Le privilège blanc se réfère aux avantages sociaux et économiques non mérités et souvent non écrits accordés à divers groupes de personnes blanches en vertu de leur race. (Sources : [Ligue des droits et libertés](#), [Glossaire des termes clés de l'ARAO de l'AIIO](#))

Plus largement, le privilège est un système d'« avantages automatiques et d'actifs non acquis accessibles uniquement aux groupes dominants de personnes » (McIntosh, 1989, Ferguson, 2014). Nous n'avons rien fait pour mériter ces privilèges, et nous ne les avons pas recherchés spécifiquement. Ce ne sont que des avantages enracinés qui viennent avec certains aspects de nos identités en raison de la façon dont notre société a été structurée historiquement et contemporanément.

La suprématie blanche fait référence à la croyance communément admise que les blancs sont intrinsèquement supérieurs aux autres personnes issues de races « non blanches ». Cette idéologie est enracinée dans les systèmes sociaux, économiques et politiques des sociétés occidentales. Ces systèmes permettent aux blancs de maintenir le pouvoir sur les gens d'autres races. (Sources : [Ligue des droits et libertés](#), [Glossaire des termes clés de l'ARAO de l'AIIO](#))

Le pouvoir fait référence à la capacité d'un individu à influencer des décisions qui ont une incidence sur les résultats des individus, des groupes et des communautés. (Source : [Dartmouth College, Introduction to Power, Privilege, and Social Justice](#)) (en anglais seulement)

La justice sociale est la pratique de l'alliance et du travail de coalition visant à promouvoir l'égalité, l'équité, le respect et la garantie des droits au sein des communautés et des groupes sociaux et entre eux. (Source : [Dartmouth College, Introduction to Power, Privilege, and Social Justice](#)) (en anglais seulement)

Privilège et équité en matière de santé

En tant que première ligne des soins de santé en Ontario, les membres de l'AIIO comprennent que le croisement du racisme, du sexe, de l'âge, du statut socio-économique, du logement, de l'emplacement géographique et d'autres déterminants sociaux de la santé fait que les communautés autochtones, noires, racialisées et historiquement marginalisées sont exposées à un risque accru d'exclusion et à des résultats diminués en matière de santé au sein du système de soins de santé de l'Ontario. Le racisme



COMPRENDRE LE PLAIDOYER ET L'ALLIANCE

et l'oppression systémiques sont enracinés dans l'héritage de la colonisation, de l'esclavage, de la suprématie des Blancs, du sexisme et des injustices. Par exemple, nous avons vu comment le racisme et l'exclusion ont continué d'avoir un impact négatif sur les communautés historiquement marginalisées pendant la pandémie de la COVID-19.

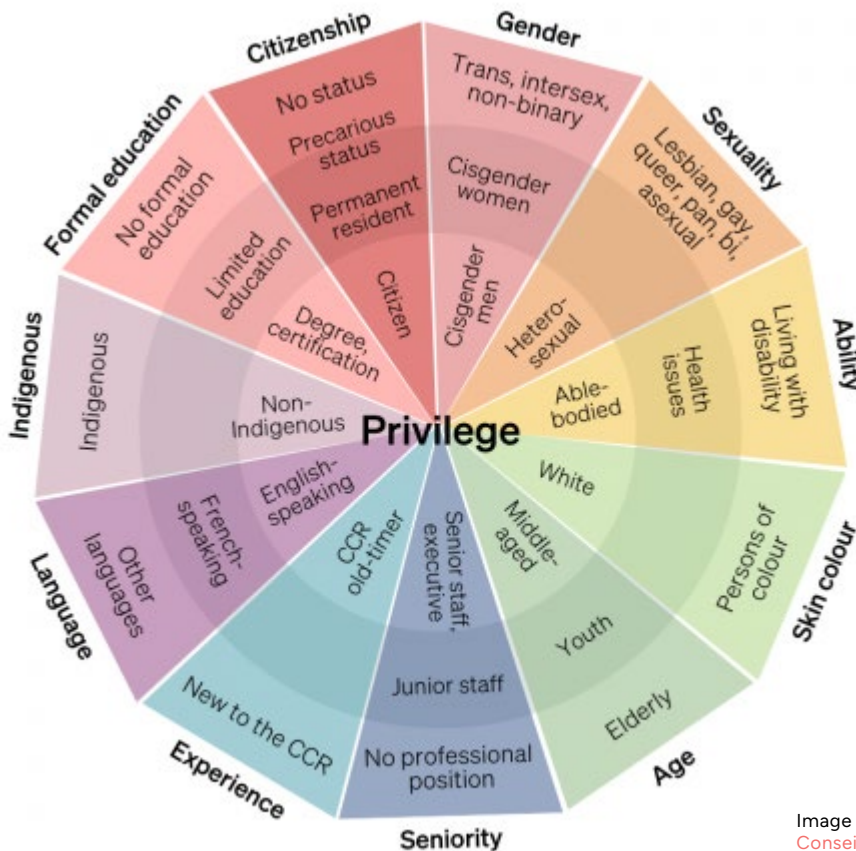


Image tirée de : [Anti-oppression | Conseil canadien pour les réfugiés \(ccrweb.ca\)](#)

L'équité en matière de santé est l'état dans lequel chacun a une chance juste et équitable d'atteindre son plus haut niveau de santé. Pour y parvenir, il faut déployer des efforts sociétaux ciblés et continus pour remédier aux injustices historiques et contemporaines, surmonter les obstacles économiques, sociaux et autres à la santé et aux soins de santé et éliminer les disparités évitables en matière de santé. (Source : [Santé publique Ontario](#))

Nous prenons note du travail des [Centres de contrôle et de protection des maladies](#) (en anglais seulement) pour lutter contre les inégalités en matière de santé enracinées dans le racisme et de leur objectif de mieux comprendre les déterminants sociaux de la santé et de lutter contre les inégalités raciales et ethniques en matière de santé mises en lumière tout au long de la pandémie de la COVID-19. Ils s'efforcent de remédier aux conditions structurelles et sociales qui les engendrent et se sont engagés à lutter contre le racisme en tant que moteur fondamental de ces inégalités.

L'AIIO s'efforce d'atteindre l'équité en santé dans notre système et préconise l'examen des questions de politiques sous l'angle des « déterminants sociaux de la santé ».



Qu'est-ce que le plaidoyer et l'alliance?

Qu'est-ce qu'un(e) allié(e)?

Un(e) allié(e) est une personne qui appartient à un ou plusieurs groupes détenteurs de pouvoir et d'identité sociale privilégiés dans la société dominante. Les alliés soutiennent les membres des groupes marginalisés ou sous-représentés et agissent aux côtés de ceux-ci pour mettre fin aux actes de discrimination. (Source : [Glossaire des termes clés de l'ARAO de l'AIIO](#))

Une alliance n'est **pas** :

- ▶ Être un sauveur ou agir comme un « sauveteur » d'un(e) collègue ou d'un(e) client(e) de communautés autochtones, noires, racialisées ou historiquement marginalisées.
- ▶ Être la « voix pour les personnes qui ne peuvent s'exprimer ». En tant qu'allié(e), ce n'est pas votre rôle de décider comment, quand, où et quoi soulever au nom d'un(e) collègue ou d'un groupe touché par les inégalités, le racisme et d'autres formes d'exclusion. Toutefois, il peut y avoir des circonstances dans vos politiques de lutte contre la discrimination et la violence en milieu de travail où vous êtes obligé(e) de soulever des questions liées au harcèlement et à la discrimination.
- ▶ Vous centrer sur vos expériences vécues et d'être sur la défensive.
- ▶ Effacer les expériences vécues des individus racialisés.
- ▶ Réduire au minimum le traumatisme, la douleur et la résilience des communautés autochtones, noires, racialisées et historiquement marginalisées.

Dans la mesure du possible, agissez en collaboration et avec des individus et des groupes qui ont vécu des expériences de marginalisation, d'exclusion et de formes intersectionnelles de racisme.

L'alliance exige d'investir de manière continue dans les ressources, le soutien et l'énergie émotionnelle. Elle appelle les personnes qui souhaitent être des alliés intentionnels à être présentes, à rendre des comptes émotionnellement, à valoriser les différences et à intervenir de manière à ne pas priver les membres des communautés marginalisées et sous-représentées de leur pouvoir.

Adapté de l'article de Tomee Sojourner-Campbell,
[The Journey to Allyship : Where to Begin | LifeSpeak](#) (en anglais seulement)

Foire aux questions

Que signifie une alliance? Une alliance fait référence aux actions, aux comportements et aux pratiques que les dirigeants adoptent pour soutenir, amplifier et défendre les autres, en particulier les individus qui n'appartiennent pas aux mêmes groupes d'identité sociale qu'eux.

Qu'est-ce qu'une alliance en milieu de travail? Une alliance n'est pas une action unique; c'est plutôt une action continue qui met l'accent sur les autres, pas sur vous-même. Cela dit, une alliance doit commencer par un examen de soi pour mieux comprendre le pouvoir, les privilèges et l'accès dont vous disposez en tant qu'individu en raison des différents groupes d'identité auxquels vous appartenez.

Comment devenir un(e) allié(e)? Développer une base solide de compétences, de connaissances et de sensibilisation est la meilleure façon de transformer une alliance pour la faire passer d'un mot à la mode à des comportements réels et durables qui créent des environnements inclusifs et des équipes



diversifiées. Une fois que vous serez plus pleinement conscient(e) du pouvoir et de l'accès que vous avez à votre disposition, en relation avec les groupes que vous aspirez à servir, vous serez en bien meilleure position pour tirer parti de ces privilèges pour plaider auprès des autres.

Pourquoi une alliance est-elle importante? Servir d'allié(e) ne consiste pas seulement à gérer les dimensions interpersonnelles de la diversité et de l'inclusion, mais aussi à contribuer à favoriser une plus grande équité entre les systèmes, les politiques et les pratiques dans lesquels nous opérons, même et surtout lorsque c'est difficile.

Comment puis-je devenir un(e) meilleur(e) allié(e)? Une alliance n'est pas une action *unique*; c'est plutôt une *action continue* qui met l'accent sur les autres, pas sur vous-même.

- ▶ **Une alliance doit commencer par un examen de soi pour mieux comprendre le pouvoir, les privilèges et l'accès dont vous disposez en tant qu'individu** en raison des différents groupes d'identité auxquels vous appartenez. Une fois que vous comprenez votre identité sociale et que vous êtes plus pleinement conscient(e) du pouvoir et de l'accès que vous avez à votre disposition en relation avec les groupes que vous aspirez à servir, vous serez en bien meilleure position pour tirer parti de ces privilèges pour plaider auprès des autres.
- ▶ **Être un(e) allié(e) exige également une éducation approfondie sur les communautés envers lesquelles vous souhaitez démontrer une alliance.** Nous recommandons toujours l'approche de nous éduquer par les voies disponibles d'abord, avant de tendre la main ou de s'appuyer sur les autres pour nous enseigner. Les sources éducatives sont facilement accessibles par le biais d'une multitude de plateformes (bibliothèques locales, sur Internet par le biais de sites Web de plaidoyer et de comptes médiatiques, d'organisations locales et nationales, entre autres).

Ne pas s'engager dans une alliance par peur de la perfection a les mêmes conséquences que ne pas s'engager par apathie : les conversations ne se produisent pas, les mentalités ne changent pas et les systèmes non plus. En fait, le fait d'engager la conversation et la collaboration permettent aux individus de créer des liens, d'établir une sécurité psychologique et de maintenir des relations saines.

Lorsque vous choisissez de vous engager, vous vous sentirez probablement « appelé » par quelqu'un, éventuellement, pour quelque chose que vous avez dit ou fait. Dans ces moments, il est plus important que jamais de continuer à essayer, de choisir de ne pas abandonner et d'éviter de se décourager au point d'abandonner. Ce travail acharné fait partie du processus, mais il est souvent nécessaire pour que nous apprenions.

Une idée fausse qui est courante au sujet de l'alliance est qu'elle exige une grande action publique ou des proclamations bruyantes de croyances et de valeurs. **Mais professer haut et fort allégeance sans prendre aucune action significative de soutien est simplement une alliance performative.** En revanche, une **véritable alliance est disponible dans chaque interaction interpersonnelle** et peut être très puissante lorsqu'elle est démontrée par des actions privées et calmes.

(Source : The Center of Creative Leadership
[What Is Allyship? Your Questions, Answered | CCL](#) (en anglais seulement))



Questions de réflexion et d'orientation



Crédit : *melita* — *stock.adobe.com*
Droits d'auteur : ©*melita* — *stock.adobe.com*

En réfléchissant aux définitions de l'alliance, comment pouvez-vous soutenir les autres pour passer d'un(e) « ami(e) » à un(e) allié(e)?



SECTION 7 :

Passer à l'action

Comment créer un changement ...

En tant que membre :

- ▶ Dénoncez le racisme en milieu de travail.
- ▶ Soutenez les personnes autochtones, noires, racialisées et les membres de groupes historiquement marginalisés qui sont vos collègues.
- ▶ Impliquez-vous! Joignez-vous à un comité de votre unité de négociation ou au Comité pour la diversité, l'équité et l'inclusion de votre employeur à votre lieu de travail.
- ▶ Assistez à la formation sur l'anti-racisme et l'anti-oppression et appliquez les stratégies apprises dans votre vie quotidienne.
- ▶ Rejoignez une communauté de soutien ou créez votre propre réseau communautaire organique.

Dans votre unité de négociation :

- ▶ Renseignez-vous sur les stratégies de l'ARAO et appliquez une perspective de l'ARAO aux questions relatives à l'unité de négociation.
- ▶ Veillez à ce qu'il y ait une représentation diversifiée des cadres supérieurs au niveau de l'unité de négociation.
- ▶ Recrutez des personnes autochtones, noires, racialisées et des membres de groupes historiquement marginalisés pour assister aux réunions et offrez des occasions de prise de décision pour établir ou rétablir la confiance dans le processus.
- ▶ Lorsque vous examinez les politiques, les pratiques et la prise de décision, assurez-vous d'appliquer une perspective de l'ARAO.
- ▶ Veillez à ce que l'ARAO figure à l'ordre du jour de l'Assemblée générale annuelle des membres et à l'ordre du jour de la réunion de l'unité de négociation comme point d'action permanent.
- ▶ Soumettez un formulaire de déclaration d'intérêt pour un comité provincial.

Au niveau de votre section locale :

- ▶ Comprenez et reconnaissez les formes intersectionnelles du racisme. Veuillez consulter le [Glossaire des termes clés de l'ARAO de l'AIIO](#).
- ▶ Participez à l'action politique et accédez à du financement dans la politique 26.11, Financement de l'activisme communautaire et de l'action politique locale.
- ▶ Lorsque vous examinez les politiques, les pratiques et la prise de décision, assurez-vous d'appliquer une perspective de l'ARAO.
- ▶ Partagez le pouvoir, la prise de décision, le leadership et la gouvernance, ainsi que l'espace avec les membres autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés.
- ▶ Ressources financières : Allouez une partie du budget aux initiatives de l'ARAO, créez des objectifs clairs et élaborer des buts en collaboration avec les membres autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés.



- ▶ Avez-vous des caucus à votre section locale? Y a-t-il des occasions pour les membres historiquement marginalisés de communiquer avec d'autres membres de leur communauté pour partager leurs préoccupations, se soutenir mutuellement, défendre leurs membres et faire entendre leur voix? C'est une excellente idée de créer une communauté de soutien au sein de votre section locale.
- ▶ Vous avez une bonne idée? Envisagez d'utiliser un plan d'action, à la fois pour le court terme immédiat et un plan d'action qui envisage le changement à long terme.
- ▶ Assurez-vous que l'ARAO est inscrite à l'ordre du jour de la réunion de la section locale en tant qu'élément d'action permanent.

Questions de réflexion et d'orientation



Crédit : melita — stock.adobe.com
Droits d'auteur : ©melita — stock.adobe.com

Vous êtes président(e) de l'unité de négociation et quelques membres se sont présentés pour vous dire qu'ils ont été témoins de commentaires racistes de la part d'autres membres dans la salle du personnel et qu'ils se sentent mal à l'aise. Quelles sont certaines des mesures que vous pouvez prendre en tant que dirigeant(e)?



ANNEXE 1 :

Création de déclarations de reconnaissance du territoire et pratiques exemplaires

Quelle est l'importance de reconnaître le territoire autochtone sur lequel nous nous trouvons?

Une reconnaissance du territoire autochtone est une déclaration officielle visant à reconnaître et à respecter la relation unique et durable qui existe entre les peuples autochtones et leurs territoires traditionnels. Elles existent depuis des centaines d'années dans le cadre de nombreuses cultures autochtones et sont antérieures à la colonisation.

Le Canada a une histoire profondément enracinée de racisme et de colonialisme. L'histoire qui a été enseignée à de nombreux Canadiens se fait souvent à travers un récit eurocentrique qui fait peu mention de l'esclavage, des politiques gouvernementales racistes et de la sombre histoire de la colonisation des peuples autochtones par les colons européens.

Parfois, ces territoires sont reconnus comme non cédés, ce qui signifie qu'à aucun moment de l'histoire, les peuples autochtones n'ont renoncé à leurs droits ou titres sur les territoires.

La Commission de vérité et réconciliation a lancé 94 appels à l'action pour faire face à l'héritage des pensionnats et faire progresser le processus de réconciliation au Canada ([Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action](#)). Voici les sept appels à l'action dans le domaine de la santé (numéros 18 à 24) :

- ▶ **Appel 18** : Reconnaître que l'état actuel de la santé autochtone est le résultat de politiques antérieures.
- ▶ **Appel 19** : Établir des objectifs mesurables pour combler les lacunes en matière de santé autochtone, publier des rapports d'étape annuels et évaluer les tendances à long terme.
- ▶ **Appel 20** : Reconnaître, respecter et répondre aux besoins distincts des Métis, des Inuits et des peuples autochtones hors réserve en matière de santé.
- ▶ **Appel 21** : Fournir un financement durable pour les centres de guérison autochtones existants et nouveaux, en accordant la priorité aux centres de guérison au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest.
- ▶ **Appel 22** : Reconnaître et appuyer l'utilisation des pratiques de guérison autochtones.
- ▶ **Appel 23** (i) : Accroître le nombre de professionnels de la santé autochtones.
 - (ii) : Assurer le maintien en poste des fournisseurs de soins de santé autochtones dans les collectivités autochtones.
 - (iii) : Offrir une formation sur les compétences culturelles à tous les professionnels de la santé.
- ▶ **Appel 24** : Veiller à ce que les écoles exigent que les élèves des programmes de soins infirmiers ou autres programmes médicaux suivent un cours sur les questions de santé autochtone. Le cours devrait développer une compréhension du traitement historique des peuples autochtones au Canada, des traités et des droits, ainsi que des connaissances et pratiques traditionnelles. Le cours devrait également enseigner aux étudiants des compétences pour éliminer le racisme et intégrer la diversité culturelle dans leur pratique.



CRÉATION DE DÉCLARATIONS DE RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE ET PRATIQUES EXEMPLAIRES

Écoutez ces voix :

Réconciliation

« Alors que nous nous engageons dans des processus de réconciliation, il est essentiel que la reconnaissance des territoires autochtones ne devienne pas un geste symbolique. Elle n'est pas censée être une déclaration statique, scénarisée que chaque personne doit réciter exactement de la même manière. Elle est une expression de la relation, reconnaissant non seulement le territoire sur lequel se trouve une personne, mais aussi le lien de cette personne avec cette terre en fonction des connaissances qui ont été partagées avec elle. »

Lindsay DuPré, Métis de la rivière Rouge, vivant à Toronto

Relation avec les territoires autochtones

« Apprendre à connaître les gens, créer une relation avec l'endroit d'où vous venez, l'eau que vous buvez... apprendre à connaître ces choses de manière intime, c'est ce qui va changer l'esprit des gens, changer le cœur des gens. Reconnaître la terre et l'eau qui nous soutiennent et la vie sur la Terre mère fait partie de devenir un être humain équilibré et présent. Il s'agit d'honorer et de protéger la terre et l'eau, de nous honorer nous-mêmes et notre corps. »

Nigit'stil Norbert, Gwich'ya Gwich'in, né et élevé à Denendeh, Yellowknife, T.N.-O.

Quel est votre rôle dans la réconciliation? Que pouvez-vous faire?

Création d'une reconnaissance des territoires autochtones

Elle doit être personnelle, sincère et honnête. Avant de délivrer une reconnaissance des territoires :

1. Comprenez où vous en êtes sur la voie de l'apprentissage de l'histoire, de la culture et des enjeux contemporains autochtones.
2. Comprenez le but et ce que vous espérez atteindre en délivrant une reconnaissance des territoires.
3. Comprenez le pouvoir de la reconnaissance des territoires pour montrer le respect et la reconnaissance des peuples autochtones, qui sont des éléments essentiels à l'établissement de relations saines et réciproques.
4. Comprenez les efforts qui ont été faits par l'organisation que vous représentez pour la compréhension réelle, la vérité et la réconciliation.
5. Faites vos devoirs. Consacrez le temps nécessaire à la recherche sur les sujets suivants :
 - Les peuples autochtones à qui appartient la terre.
 - L'histoire de la terre et les traités connexes.
 - Les noms des peuples autochtones vivants de ces communautés. Si vous présentez au nom de votre travail dans un certain domaine, mettez en évidence les peuples autochtones qui travaillent actuellement dans ce domaine.
 - Les noms de lieux et langue autochtones.
 - Apprenez à prononcer des mots et des noms autochtones afin que les autres les apprennent aussi.
6. Soyez ouvert à l'apprentissage continu — et soyez ouvert à modifier votre reconnaissance des terres au fur et à mesure que vous en apprendrez davantage.
7. Comprenez que la reconnaissance des territoires autochtones est une partie importante de la tradition autochtone, et qu'elle ne doit jamais être traitée comme une obligation ou un détail administratif avant de passer aux « vraies affaires ».
8. Comprenez que la reconnaissance des territoires n'est pas délivrée pour que le lecteur ou l'auditeur se sente bien, mais pour approfondir la compréhension de la vérité et amener chacun vers la réconciliation.



CRÉATION DE DÉCLARATIONS DE RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE ET PRATIQUES EXEMPLAIRES

Conseils sur la façon de délivrer une reconnaissance significative des territoires autochtones

1. Présentez-vous brièvement, parlez de vos antécédents et de votre rôle lors de l'événement que vous ouvrez.
2. Expliquez pourquoi la reconnaissance des territoires est importante pour vous/votre organisation et ce que vous espérez qu'elle réalisera.
3. Fournissez une reconnaissance des territoires que vous estimez la plus appropriée pour le rassemblement en fonction de l'endroit où vous vous trouvez.
4. Envisagez d'inclure votre propre appel à l'action, que ce soit en encourageant vos auditeurs à s'éduquer et à prendre des mesures concrètes vers la vérité et la réconciliation dans leurs propres sphères, ou en incitant les représentants des organisations présentes à adopter leurs propres stratégies pour renforcer les relations autochtones.
5. Réaffirmez votre propre engagement envers la vérité et la réconciliation, et partagez vos prochaines étapes.

(Source : (<https://www.legalaid.on.ca/fr/land-acknowledgement/>)

Ressources supplémentaires sur la façon de préparer une reconnaissance réfléchie des territoires autochtones

[Native-Land.ca | Our home on native land](#) (en anglais seulement)

[FNHA-Territory-Acknowledgements-Information-Booklet.pdf](#) (en anglais seulement)

Créez un espace pour des conversations constructives sur la réconciliation dans votre communauté. Ce lien fournit un cadre et du matériel à faire soi-même pour permettre aux peuples autochtones et à tous les Canadiens de réunir leurs amis, leur famille, leurs voisins ou leurs collègues pour participer au dialogue sur la réconciliation.

[CommunityActionToolkit_KitchenTable_for-ind_Aug13.pdf](#) ([reconciliationcanada.ca](#)) (en anglais seulement)

Apprenez-en davantage sur le Comité de vérité et réconciliation (CVR), qui a été établi dans le cadre d'un règlement juridique — l'Entente de règlement sur les pensionnats indiens — entre les survivants, le gouvernement du Canada, l'Assemblée des Premières Nations et des représentants des Inuits, ainsi que les organismes religieux qui administraient les pensionnats indiens. Cette entente oblige la CVR à informer tous les Canadiens au sujet du système des pensionnats et de son héritage.

Le Centre national pour la vérité et la réconciliation (CNVR) est le lieu de résidence permanent et sûr de toutes les déclarations, documents et autres matériels recueillis par la CVR. Pour en savoir plus, rendez-vous sur <https://nctr.ca/a-propos/?lang=fr>

Voir également :

- [Tourisme autochtone Ontario](#) (en anglais seulement)
- [First Nations Health Authority: Territory Acknowledgments](#) (en anglais seulement)
- [Protocol for Thanking Host First Nation](#) (en anglais seulement)



The IRG

Meilleures pratiques en matière d'affirmations autochtones (Reconnaissance du territoire 2.0)

Appel à l'action n° 46.ii. de la Commission vérité et réconciliation

Répudiation des concepts utilisés pour justifier la souveraineté européenne sur les terres et les peuples autochtones, tels que la doctrine de la découverte et de la terra nullius, et la réforme des lois, des structures de gouvernance et des politiques au sein de leurs institutions respectives qui continuent de s'appuyer sur de tels concepts.

Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones 37(1)

Les peuples autochtones ont le droit à la reconnaissance, au respect et à l'exécution des traités, accords et autres arrangements constructifs conclus avec les États ou leurs successeurs et à ce que les États honorent et respectent ces traités, accords et autres arrangements constructifs.

Qu'est-ce que cela signifie?

La CVR demande aux Canadiens de reconnaître un principe de réconciliation selon lequel les peuples autochtones étaient ici les premiers, pendant des milliers d'années. Mais il ne s'agit pas du nombre d'années — il s'agit du principe selon lequel les peuples autochtones prenaient soin de la terre avant tout explorateur venant d'autres parties du monde.

Lorsque le roi d'Angleterre a proclamé en 1763 que lorsque les explorateurs « découvraient » de nouvelles terres (malgré le fait que les peuples autochtones étaient là depuis des millénaires et n'avaient pas perdu la terre en quelque sorte), et que les explorateurs voulaient devenir propriétaires de la terre, ils devaient indemniser les gens qui s'y trouvaient déjà. Malheureusement, de nombreux explorateurs ont interprété la proclamation du roi comme signifiant qu'ils ne pouvaient pas prendre des terres aux « peuples civilisés » — ceux qui leur ressemblaient et avaient les mêmes conceptions de la propriété foncière. Les explorateurs qui sont arrivés dans ce qui est maintenant le Canada croyaient que les terres appartenaient à des individus comme des actifs. Les peuples autochtones croient quant à eux qu'on ne possède pas les territoires, mais que l'on en prend soin comme une relation, comme une mère. Les explorateurs ont donc décidé que les peuples autochtones n'agissaient vraiment pas comme des « peuples civilisés », car ils ne possédaient rien... alors, ils ont décidé que les territoires n'appartenaient à aucun peuple civilisé, qu'ils étaient « terra nullius ». Par conséquent, les explorateurs pouvaient simplement s'approprier les territoires.

Pourquoi faire des déclarations de reconnaissance du territoire?

Aujourd'hui, lorsque des organisations non autochtones commencent des réunions et des événements avec une reconnaissance du territoire, il s'agit d'une déclaration de compréhension selon laquelle les terres n'étaient pas inhabitées lorsque les explorateurs sont arrivés ici. C'est une déclaration de principe de réconciliation. Une reconnaissance efficace du territoire comprend de donner un sens de la relation à la terre et de la relation avec les peuples autochtones qui en ont pris soin durant des milliers d'années. Une reconnaissance du territoire est plus que de simples mots — elle a un sens et un engagement.

Le public s'attend à ce que la reconnaissance du territoire soit également l'une des étapes que l'organisation non autochtone franchit dans son parcours de réconciliation. C'est peut-être un premier pas, mais ce ne peut être le seul pas. La réconciliation, c'est plus que des mots.

The IRG est une entreprise autochtone qui offre de l'éducation et du mentorat aux adultes dans les domaines de la compétence culturelle, de la lutte contre le racisme et de la réconciliation.

<https://the-irg.ca>



Comment faire une affirmation autochtone efficace

Faites vos recherches :

- Sachez la différence entre les Inuits, les Métis et les Premières Nations — ce sont des peuples distincts et chaque groupe exige une approche légèrement différente pour la reconnaissance du territoire.
- Qui était ici en premier? Consultez <https://native-land.ca/>. L'emplacement pourrait être la terre traditionnelle d'une communauté autochtone ou de peut-être plus d'une. Informez-vous comme il faut.
- Veuillez utiliser le nom de la communauté autochtone qu'ils se sont donné, et non le nom que le gouvernement fédéral a utilisé. Demandez de l'aide sur la façon de le prononcer correctement, à l'avance.
- Cédé ou non cédé? Lorsque la communauté autochtone a signé un traité avec le gouvernement fédéral, le territoire est considéré comme « cédé », ce qui signifie qu'il y a eu une discussion sur la présence de colons sur le territoire. S'il n'y a pas eu de traité ou d'accord, cela signifie que la communauté autochtone n'a eu aucun mot à dire si les colons pouvaient être sur leur territoire, il est alors « non cédé ».
 - Le territoire est-il visé par un traité? Quel traité? Par exemple, la ville de Toronto se trouve sur le territoire cédé des Mississaugas de Credit, et le territoire est couvert par l'achat de Toronto en 1805. La majeure partie de Toronto est couverte par ce traité, et un autre est en cours, avec plus d'information sur le site Web de la Première Nation. Oui, il s'agit d'informations importantes.
- Quelle est la culture du groupe autochtone à reconnaître?
 - Les communautés inuites sont culturellement Inuites.
 - Les communautés métisses sont culturellement Métisses.
 - les communautés des Premières Nations ont de nombreuses cultures différentes, et parfois la culture est aussi dans le nom de la communauté. Par exemple : La Première Nation de Fort William, dans le nord de l'Ontario, est Ojibway, et la Première Nation Tlingit de Taku River, dans le nord de la Colombie-Britannique, est Tlingit. Faites vos recherches.

Pratiques exemplaires :

- Êtes-vous dans une zone urbaine? Très probablement, le territoire est à la fois un territoire traditionnel d'un ou de deux groupes autochtones ou plus, ET un lieu de rencontre pour de nombreux peuples autochtones. Il serait approprié de reconnaître l'histoire des nombreux groupes autochtones qui se sont réunis ici.
- Que pouvez-vous apprendre d'autre sur le groupe autochtone qui s'occupait du territoire? Population, services, contributions, événements, etc.
- Ne copiez pas la reconnaissance du territoire de quelqu'un d'autre — quel est l'intérêt si vous ne faites pas vos propres recherches et que vous ne personnalisez pas votre reconnaissance?
- En tant que conférencier qui fait une reconnaissance de territoire, veuillez également vous présenter par rapport au territoire — répondez à la question codée « D'où venez-vous? » parce que cela va de pair avec une reconnaissance efficace du territoire.
- Il est de la responsabilité du cadre supérieur de l'organisation non autochtone de faire la reconnaissance. Ne demandez pas à l'aîné ou à l'employé autochtone de le faire, ce n'est pas leur responsabilité.
- En tant que cadre supérieur, envisagez de présenter la reconnaissance, puis de demander à un employé de compléter la reconnaissance du territoire (qui a fait ses propres recherches), de sorte qu'elle soit nouvelle et significative à chaque fois, et qu'elle renforce les connaissances et la compréhension dans l'ensemble de l'organisation.

Liez le ou les engagements de votre organisation à la réconciliation dans la reconnaissance du territoire — parce que la réconciliation est une action. Pourquoi votre organisation fait-elle une reconnaissance du territoire, puis que fait votre organisation pour contribuer à la réconciliation?

The IRG est une entreprise autochtone qui offre de l'éducation et du mentorat aux adultes dans les domaines de la compétence culturelle, de la lutte contre le racisme et de la réconciliation. <https://the-irg.ca>



ANNEXE 2 :

Fiche de conseils sur la micro-agression



FICHE DE CONSEILS

Prendre en charge les micro-agressions — préoccupations

Que sont les micro-agressions?

Les micro-agressions sont des commentaires ou des actions involontaires ou intentionnels qui transmettent à la personne concernée des messages hostiles, désobligeants ou négatifs sur son identité sociale ou son appartenance à des communautés historiquement marginalisées, y compris, mais sans s'y limiter, sa race, son origine ethnique, son sexe, son handicap, son orientation sexuelle, son statut socio-économique ou son identité religieuse.

De quoi devez-vous tenir compte?

Le cheminement pour accepter les formes quotidiennes de micro-agressions est une **obligation professionnelle**¹ pour les dirigeants syndicaux. Il nous est demandé de nous mobiliser solidairement en luttant pour les droits de nos membres à travailler dans des environnements de travail exempts de discrimination. Lorsque nous appliquons une perspective de l'ARAO, nous nous rendons compte que nous sommes également appelés à prendre des mesures centrées sur les communautés autochtones, noires, racialisées et historiquement marginalisées. Pour faire ce travail avec intégrité et avec un sens de la justice sociale et raciale, nous devons comprendre nos emplacements sociaux et avoir une clarté sur ce qui définit l'agression, y compris les micro-agressions (au niveau interpersonnel), et leur impact sur la personne touchée.

Nous devons nous rappeler que ce n'est **pas notre intention** qui compte. Il s'agit plutôt **de l'impact** de nos paroles, de nos comportements et de nos actions.

Les micro-agressions se produisent dans diverses situations, y compris dans les milieux de travail et syndicaux. Voici une liste d'exemples (cette liste n'est pas exhaustive) :

- Mélanger les noms d'un membre du personnel autochtone, noir ou racialisé avec ceux d'une autre personne lors d'une réunion syndicale (par exemple, réunion provinciale du leadership, conférence des coordonnateurs de secteur, caucus des droits de la personne et de l'équité ou réunion locale).

¹ Norme de pratique du Code de conduite de l'OIO : 2.11 indique que « Les infirmières agissent correctement pour prévenir toute discrimination, lorsqu'elles observent ou identifient une discrimination à l'égard d'un patient. » 2.14 indique que « Les infirmières suivent une éducation continue dans de nombreux domaines, y compris les soins de santé autochtones, les déterminants de la santé, la sécurité culturelle, l'humilité culturelle et l'anti-racisme. » 2.2 indique que « Les infirmières ne fondent pas leurs actions sur des stéréotypes ou des hypothèses qu'elles pourraient avoir au sujet des clients. » 4.1 indique que « Les infirmières, infirmiers réfléchissent à leurs privilèges, leurs préjugés, leurs valeurs, leurs structures de croyances, leurs comportements et leurs positions de pouvoir et déterminent comment ils peuvent avoir une incidence sur leurs relations avec les membres de l'équipe soignante. » 4.4 indique que « Les infirmières reconnaissent que de nombreux facteurs d'identité et attributs personnels, y compris ceux identifiés dans le [Code des droits de la personne de l'Ontario](#), peuvent avoir une incidence sur un membre de l'équipe des soins de santé, sur son expérience vécue et sur ses points de vue en matière de soins de santé. » Veuillez noter que les membres des autres collèges devraient consulter leurs normes de pratique appropriées.



- ▶ Prononcer mal des noms non anglophones, éviter de prononcer les noms complètement, ou attribuer des « surnoms » anglo-saxons au lieu de mettre des efforts pour prononcer correctement le nom.
- ▶ Appeler quelqu'un « ma belle », « mon beau » ou « cher ou chère ».
- ▶ Mêler le genre des membres non binaires ou trans en demandant : « Es-tu un homme ou une femme? »
- ▶ Au cours d'une réunion syndicale à l'hôtel Sheraton au centre-ville de Toronto, prendre un membre autochtone, noir ou racialisé comme concierge de l'hôtel ou de l'entretien ménager malgré le fait que le membre porte les titres de compétences de l'AIIO.
- ▶ Attirer une attention inutile sur l'identité religieuse de quelqu'un lors d'un rassemblement syndical.
- ▶ En utilisant des termes tels que « tu agis ghetto », « C'est tellement gai », « trimer aux fourneaux » ou « libérez-moi de ces chaînes ».
- ▶ Dire à une personne autochtone, noire ou racialisée qu'elle est « trop sensible » (par exemple, un membre francophone noir se fait dire qu'il est trop sensible en réponse à une expérience de racisme).
- ▶ Demander à une personne noire, racialisée ou francophone : « D'où viens-tu vraiment? »
- ▶ Commenter la façon dont un membre ou un patient autochtone, noir, racialisé ou francophone, parle anglais.
- ▶ Supposer que tous les peuples autochtones vivent dans une « réserve » et qu'ils y habitent gratuitement — obtenez votre « carte de statut » et vous n'avez pas à payer d'impôts.
- ▶ Un collègue qui fait un commentaire à un collègue qui a obtenu un accommodement qu'il se « laisse aller » et est « paresseux ».

En tant que dirigeant syndical, que pouvez-vous faire?

- ▶ Améliorez votre compréhension de la façon dont les micro-agressions se manifestent.
- ▶ Demandez l'appui et les conseils de votre représentant(e) des droits de la personne et de l'équité ou du (de la) président(e) de l'unité de négociation.
- ▶ Élaborez des stratégies pour minimiser et prévenir les micro-agressions dans votre section.
- ▶ Participez à l'éducation contre le racisme et l'oppression de l'AIIO et accédez à des ressources en ligne.
- ▶ Contribuez à une culture de l'ARAO au sein de notre syndicat où les questions de racisme systémique et d'autres formes intersectionnelles d'oppression peuvent être soulevées et discutées.
- ▶ Adoptez une pratique réfléchie en examinant comment vos emplacements sociaux, raciaux et culturels influent sur votre processus de prise de décision.

Que pouvez-vous faire si vous êtes témoin d'une micro-agression?

- ▶ Consultez la personne autochtone, noire, racialisée ou historiquement marginalisée directement touchée par la micro-agression.
- ▶ Offrez un soutien à ceux et celles qui subissent des micro-agressions, si désiré, et des conseils à ceux et celles qui fournissent un soutien.
- ▶ Recueillez, avec consentement, des informations sur les micro-agressions qui surviennent afin de permettre au syndicat de continuer à renforcer l'inclusion.



Que pouvez-vous faire si vous êtes victime d'une micro-agression?

- ▶ Pendant ou immédiatement après l'incident, soyez indulgent(e) envers vous-même et donnez-vous le temps de reprendre votre souffle, de recueillir vos pensées et, si vous vous sentez en sécurité, de demander de l'aide.
- ▶ Demandez un peu de temps ou faites une pause saine et quittez l'endroit. Une fois que vous le pouvez, documentez l'incident pour vos dossiers. Notez la date, l'heure, le lieu, qui a été impliqué, ce qui a été dit, et quelle résolution et réparation vous demandez dans le cas où l'AlIO présenterait un grief en votre nom.
- ▶ Demandez l'aide de votre représentant(e) des droits de la personne et de l'équité ou du (de la) président(e) de l'unité de négociation pour obtenir des conseils sur les prochaines étapes.

Que pouvez-vous faire si vous avez commis une micro-agression?

- ▶ Prenez le temps de réfléchir à ce que vous avez dit et documentez l'incident pour vos dossiers.
- ▶ Soyez attentif(ve) à votre capacité défensive et reprenez vos esprits avant de répondre.
- ▶ Reconnaissez que vos paroles ou vos actions ont eu un impact négatif sur quelqu'un et excusez-vous dès que vous vous en rendez compte.
- ▶ Faites un effort conscient pour apprendre de l'expérience afin d'éviter de répéter le même comportement ou d'utiliser les mêmes mots.



ANNEXE 3 :

Liste des ressources en ligne fournies dans cette boîte à outils

Section 1 : Introduction

[Infographie sur l'ARAO](#)

Résumé du plan d'action de la l'anti-racisme et l'anti-oppression (ARAO) ([anglais](#)) ([français](#))

[Déclaration de position de l'AIO sur l'anti-racisme](#)

[Page Web sur l'anti-racisme et l'anti-oppression](#)

[Chronologie de l'anti-racisme et l'anti-oppression](#)

Section 2 : Objectif et importance de cette boîte à outils

[Vidéo : Dévoiler la vérité : Les pensées et les expériences des membres de l'AIO](#)

[Code de conduite des infirmières \(cno.org\)](#)

[FAQ sur le Code de conduite \(cno.org\)](#)

[Énoncé de position de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada : Promouvoir la compétence culturelle en soins infirmiers](#)

[Énoncé de position de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada : Collaboration intra-professionnelle](#)

Section 3 : Introduction sur les concepts de l'anti-racisme et l'anti-oppression

[Tomee Sojourner-Campbell, Building Solidarity Using Anti-Racism and Anti-Oppression Practices \(Guest Column\), Below the Line \(30 novembre 2021\) \(en anglais seulement\)](#)

<https://www.aclrc.com/whiteness> (en anglais seulement)

[CRIAW-ICREF, Les effets du colonialisme](#)

[Apprentissage virtuel de l'AIO : Connectez-vous au site](#)

National Council of Family Relations,
<https://www.ncfr.org/ncfr-report/spring-2019/inclusion-and-diversity-social-location>
(en anglais seulement)

Self-Identification and Participation in ETFO | ETFO Voice
<https://etfovoice.ca/feature/self-identification-and-participation-etfo> (en anglais seulement)

Methods and Emerging Strategies to Engage People with Lived Experience | ASPE (hhs.gov)
(en anglais seulement)



LISTE DES RESSOURCES EN LIGNE FOURNIES DANS CETTE BOÎTE À OUTILS

Section 4 : Les micro-agressions

[Visualizing Health Equity: Diverse People, Challenges, and Solutions Infographic \(rwjf.org\)](#)
(en anglais seulement)

Centraide <http://liveunited.org/pages/diversity-and-inclusion> Lien vers un site externe

<https://www.btlnews.com/commentary/union-roundup/tomee-sojourner-anti-racism/>
(en anglais seulement)

Section 5 : Pratiques de l'anti-racisme et l'anti-oppression

[Union Roundup :Tomee Sojourner-Campbell, Building Solidarity Using Anti-Racism and Anti-Oppression Practices \(Guest Column\), Below the Line \(30 novembre 2021\)](#) (en anglais seulement)

https://psychology.umbc.edu/wp-content/uploads/sites/57/2016/10/White-Privilege_McIntosh-1989.pdf
(en anglais seulement)

Section 6 : Comprendre le plaidoyer et l'alliance

https://psychology.umbc.edu/wp-content/uploads/sites/57/2016/10/White-Privilege_McIntosh-1989.pdf
(en anglais seulement)

[Introduction to Power, Privilege, and Social Justice | Office of Pluralism and Leadership \(dartmouth.edu\)](#)
(en anglais seulement)

[Anti-oppression | Conseil canadien pour les réfugiés \(ccrweb.ca\)](#)

[Santé publique Ontario](#)

[CDC's Efforts to Address Racism as a Fundamental Driver of Health Disparities | Minority Health | CDC](#)
(en anglais seulement)

[Understanding My Privilege | Sue Borrego | TEDxPasadenaWomen - YouTube](#) (en anglais seulement)

[Your Privilege Is Showing | Lillian Medville | TEDxBeaconStreet - YouTube](#) (en anglais seulement)

[The Journey to Allyship: Where to Begin | LifeSpeak](#) (en anglais seulement)

The Center of Creative Leadership [What Is Allyship? Your Questions, Answered](#) (en anglais seulement)

Ressources en ligne supplémentaires :

Association des infirmières et infirmiers autochtones du Canada : <https://indigenousnurses.ca>
(en anglais seulement)

Alliance des infirmières et infirmiers noirs du Canada lancée vers septembre 2020 :
<https://canadianblacknursesalliance.org/coming-soon/> (en anglais seulement)

Racisme et santé publique, en ligne : <https://www.cpha.ca/fr/racisme-et-sante-publique> Ville de Toronto, Addressing Anti-Black Racism as a Public Health Crisis in the City of Toronto, (8 juin 2020), en ligne : <https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2020/hl/bgrd/backgroundfile-147784.pdf>.



LISTE DES RESSOURCES EN LIGNE FOURNIES DANS CETTE BOÎTE À OUTILS

FCSII, « Le personnel infirmier du Canada condamne le racisme envers les Noirs » (2 juin 2020), en ligne : <https://nursesunions.ca/canadas-nurses-condemn-anti-black-racism/>

BCNU, « June 2020: BCNU Condemns Anti-Black Racism », en ligne : <https://www.bcnu.org/about-bcnu/human-rights-and-equity/mosaic-of-colour-caucus> (en anglais seulement)

RNAO Black Nursing Task Force in 2020 : https://rnao.ca/sites/default/files/2022-02/Black_Nurses_Task_Force_report.pdf (en anglais seulement)

[Indigenous health and RNAO](#) (en anglais seulement)

RNAO, "RNAO Stands Together with our Black Sisters and Brothers (3 juin 2020), en ligne : <https://rnao.ca/news/media-releases/2020/06/03/rnao-stands-together-our-black-sisters-and-brothers> (en anglais seulement)

l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario © 2024. Tous droits réservés : aucune partie de la présente publication ne peut être reproduite ou transmise, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.



BUREAU PROVINCIAL : 85 Grenville St. | Toronto, ON M5S 3A2
TÉL : (416) 964-8833 | SANS FRAIS : 1-800-387-5580 | TÉLÉC. (416) 964-8864