

Lignes directrices sur l'engagement de la communauté et du groupe de l'AIIO

Introduction

En tant que principal syndicat de la santé de l'Ontario, nous croyons en l'égalité de traitement de nos membres et en leur droit d'être à l'abri de toute forme de racisme, de discrimination et de harcèlement dans les environnements de travail et d'apprentissage.

Nous savons que nous devons nous mettre au défi d'approfondir et d'élargir notre compréhension de ce que signifie être une organisation véritablement inclusive. Nous nous engageons à favoriser un environnement d'équité et d'inclusion pour nos membres et le personnel qui vous soutiennent.

Nous reconnaissons que les conversations sur les formes intersectionnelles de racisme, y compris le racisme anti-autochtone, le racisme anti-noir, le racisme anti-asiatique et le racisme anti-sud-asiatique, ainsi que la discrimination et la marginalisation, sont très difficiles.

Nous reconnaissons que nos membres et notre personnel ayant vécu des expériences directes de racisme et de marginalisation sont touchés par ces conversations (p. ex. déclencheurs, travail émotionnel et traumatisme intergénérationnel).

Lignes directrices sur l'engagement de la communauté et du groupe :

- Être en plein soutien et sans jugement des uns et des autres au cours de chaque session ensemble.
- Reconnaître que nous avons chacun nos propres parcours d'apprentissage en ce qui concerne la lutte contre le racisme, l'oppression, les droits de la personne et l'équité. Prendre le temps de comprendre et de réfléchir au fait que nous apprenons tous à un rythme différent et que nous entrons dans ces conversations à différents moments.
- Être conscient des différents types de pouvoir et de privilèges que vous pouvez tenir en ce moment, au sein de l'AIIO et dans la société en général.
- Tenir compte des différentes expériences vécues par vos collègues lorsque vous partagez vos idées, vos connaissances et vos opinions.

- Vous abstenir d'utiliser « l'avocat du diable » pendant les segments interactifs ou lorsque vous partagez votre point de vue personnel sur une question ou un sujet lié au racisme, à la discrimination et à l'exclusion. N'oubliez pas de parler de qui vous êtes, de vos visions du monde et concentrez-vous sur l'utilisation des déclarations en « je ».
- Lorsque vous partagez une histoire sur le racisme anti-autochtone et anti-noir, veuillez tenir compte des diverses expériences vécues des personnes partageant cet espace, virtuel ou en personne.
- Veuillez ne pas utiliser le mot commençant par « N », des insultes ou des blagues raciales lorsque vous partagez une histoire, votre expérience, des exemples ou posez une question.
- Veuillez noter que des expressions telles que « toutes les vies comptent » et « ... joue la carte de la race » causent du tort aux personnes qui ont vécu des expériences de racisme et de marginalisation.
- Si vous n'êtes pas d'accord avec un commentaire fait par un collègue, veuillez vous concentrer sur le commentaire et non sur la personne.
- Faire des suppositions sur l'identité de genre d'une personne peut souvent mener à l'exclusion et au préjudice. Pour être inclusif et respectueux de la diversité des genres, utiliser le pronom de genre neutre, « iel », « lel », « ille », lorsque vous faites référence à toute personne dont vous ne connaissez pas les pronoms jusqu'à ce que vous ayez la chance de savoir ce qu'ils sont.
- Si vous avez du mal à vous souvenir des pronoms de quelqu'un, il est toujours préférable de simplement lui redemander! Il est également important de demander si vous pouvez utiliser ces pronoms devant d'autres personnes.
- En général, utilisez la langue maternelle de la personne lorsque vous parlez d'une personne ayant un handicap, un trouble ou un diagnostic, à moins qu'une personne n'indique sa préférence pour le langage centré sur l'identité.