

# Plan antiracisme et anti-oppression (AAO)

## Étape I du processus AAO

Engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion à travers le plan stratégique de l'organisation

Établir un comité directeur du personnel/ conseil d'administration (CA) pour assurer la liaison avec le/la consultant(e) AAO

Engager un expert en la matière (consultant(e) AAO)

Groupes de discussion avec le personnel, le CA, la direction, les partenaires communautaires et le comité AAO

Formation à distance du personnel, du CA et du comité AAO

Possibilité de discuter avec le/la consultant(e) AAO à propos des résultats, du rapport et du plan d'action

L'organisation est prête pour l'Étape II du processus

Identifier des aspects de la programmation et des opérations dans lesquels la perspective AAO pourrait améliorer les résultats.

Examiner les politiques, procédures et processus existants

Entretiens avec des experts en la matière de la communauté locale

Enquêtes confidentielles auprès du personnel et du CA

Questionnaire à destination des clients

Rapport AAO sommaire

Plan d'action AAO

Adoption des priorités stratégiques AAO par le CA et engagement en faveur des prochaines étapes de la mise en œuvre du plan d'action AAO