



Notre Plan stratégique 2021-2026 Résumé

Pour consulter le plan stratégique complet,
allez à www.ona.org/planstrategique

Explication de notre Plan stratégique

L'AIOO entend mener à bien ces 22 actions stratégiques au cours des cinq prochaines années. Ces actions sont organisées en fonction de six priorités.

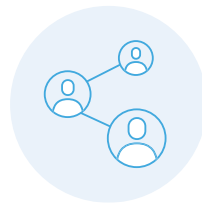


Membres informés

Vous donner les moyens d'accéder aux informations que les membres apprécient

NOUS ALLONS :

1. Permettre à nos membres de tenir à jour leurs coordonnées et leurs préférences en matière de communication.
2. Adapter les communications électroniques et les médias sociaux de l'AIOO à l'échelle provinciale afin que nos membres aient accès à plus d'informations.
3. Fournir aux cadres de section locale et aux représentants des unités de négociation des outils et des tactiques pour communiquer des renseignements utiles à leurs membres.
4. Améliorer le site Web et l'application mobile de l'AIOO pour permettre à nos membres de trouver facilement les informations qu'ils recherchent.
5. S'efforcer de faire en sorte que tous les nouveaux membres reçoivent une excellente orientation vers les informations dont ils ont besoin, par l'intermédiaire de leur unité de négociation.



Membres soutenus

Vous soutenir pour obtenir de meilleures conditions de travail

NOUS ALLONS :

6. Améliorer le service des relations de travail afin que tous les représentants des unités de négociation aient suffisamment de soutien pour servir efficacement leurs membres.
7. Pour aider les membres à répondre aux préoccupations relatives à la charge de travail et à la sécurité, fournir aux cadres de section locale et aux représentants des unités de négociation de meilleurs outils d'information et une formation au sujet des processus pertinents, afin accroître la satisfaction des membres à l'égard des options qui leur sont offertes.
8. Veiller à ce que les nouveaux présidents d'unités de négociation bénéficient d'une intégration de grande qualité et d'un soutien intensif axé sur les besoins afin que leurs membres reçoivent un service uniforme et cohérent pendant les transitions de direction.



Renforcement des unités de négociation

Outils les représentants de votre unité de négociation pour vous appuyer et leur permettre de collaborer avec vous

NOUS ALLONS :

9. Mettre en place un sondage annuel sur les services aux membres, lié aux compétences des cadres de section locale et des représentants de l'unité de négociation, ainsi qu'aux directives de prestation de services, afin d'aider à orienter les efforts d'amélioration des services.
10. Évaluer nos offres de formation et utiliser les leçons apprises pour renforcer les cheminements d'apprentissage de base pour les cadres de section locale et les représentants des unités de négociation, afin d'aider à construire des unités de négociation et de section locale très performantes.
11. Mettre en place une offre fondamentale de programmes de formation en français avec traduction des documents clés pour les cadres de section locale et les représentants des unités de négociation, afin que les unités de négociation francophones soient soutenues pour servir efficacement leurs membres.
12. Travailler avec les cadres de section locale et les représentants des unités de négociation pour examiner le rôle et la structure des sections locales et déterminer s'il existe des possibilités d'améliorer la façon dont la section locale et le personnel de l'AIOO travaillent ensemble pour appuyer les unités de négociation.



Dire la vérité aux Ontariens

Partager ce que vous savez sur l'état du système de soins de santé

NOUS ALLONS :

13. Saisir les occasions stratégiques d'utiliser des messages publics plus forts, particulièrement dans nos campagnes publicitaires, afin de partager directement avec les Ontariens ce que nos membres savent au sujet des conditions de notre système de santé.
14. Évaluer l'efficacité de l'AIOO à rejoindre les Ontariens par l'entremise des médias et déterminer si des mesures doivent être prises pour accroître notre impact.
15. Dans le cadre de notre Plan de communication stratégique, nous tenterons de renforcer notre stratégie de médias sociaux pour joindre les Ontariens au nom de nos membres.



Tout le monde est inclus

Créer un syndicat plus diversifié, équitable et inclusif

NOUS ALLONS :

16. Élaborer et mettre en œuvre un plan de lutte contre le racisme de l'AIOO axé sur la façon dont la section locale et les unités de négociation de l'association accueillent et soutiennent les membres noirs, autochtones et de couleur (PANDC). Le plan comprendra des améliorations à la formation de l'AIOO, des efforts pour accroître la représentation des PANDC à tous les niveaux de l'association et des améliorations aux mesures disciplinaires à l'égard des comportements racistes et discriminatoires.
17. Élaborer des outils pour appuyer et encourager les membres à participer à la création d'un syndicat équitable et inclusif qui reflète et accueille tous nos membres.
18. Élaborer et mettre en œuvre un plan de diversité, d'équité et d'inclusion du personnel afin d'améliorer les structures et de faire progresser les pratiques qui garantissent l'égalité des chances dans l'environnement du personnel, y compris, mais sans s'y limiter, des améliorations à la formation du personnel sur la diversité, l'équité et l'inclusion.
19. Élaborer et mettre en œuvre un plan d'évaluation pour surveiller et améliorer l'efficacité des efforts de l'AIOO visant à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion.



Notre travail, c'est pour vous

L'excellence pour vous de la part du conseil d'administration et du personnel de l'AIOO

NOUS ALLONS :

20. Élaborer un cadre de leadership collaboratif qui clarifie les rôles et les processus de collaboration entre le conseil d'administration et l'équipe de la haute direction de l'AIOO pour nos membres.
21. Afin de favoriser un milieu de travail sain et performant à l'AIOO et, en fin de compte, de permettre aux employés de faire de leur mieux pour nos membres, fournir plus de clarté au personnel de l'AIOO en ce qui a trait aux rôles et aux processus, particulièrement en ce qui concerne la collaboration entre les équipes.
22. Consolider, améliorer et évaluer annuellement les structures de formation et de perfectionnement professionnel du personnel de l'AIOO. Il s'agira notamment de renforcer l'orientation fondamentale des nouveaux employés et d'améliorer l'accès au mentorat, à l'aide à la planification de la carrière et de la succession, à l'évaluation des performances et aux possibilités de perfectionnement des compétences.

AIIO : Votre syndicat

NOTRE MISSION Défendre les droits du personnel infirmier et des professionnels de la santé qui s'occupent de la santé de la population ontarienne.

NOTRE VISION Donner aux membres les moyens d'agir collectivement pour instaurer des milieux de travail sécuritaires et équitables et des soins de santé de grande qualité pour tous les Ontariens.

NOS VALEURS

La force et l'unité

Déterminés et ensemble, nous mettons à profit notre pouvoir collectif et atteignons nos objectifs communs.

L'intégrité et le professionnalisme

Nous sommes déterminés à faire ce qui est juste, à promouvoir les intérêts de nos membres et à défendre les intérêts des patients, des résidents et des clients.

La diversité, l'équité et l'inclusion

Nous acceptons nos différences et cherchons à créer une association, un système de soins de santé et une société où tous les individus sont valorisés, inclus et respectés.

RECONNAISSANCE

Ce Plan stratégique a été façonné par de nombreuses personnes – merci à tous ceux qui y ont contribué. Une équipe de membres du conseil d'administration (appuyée par deux cadres) a travaillé en collaboration pour organiser de multiples consultations, examiner les nombreux conseils recueillis et élaborer le Plan stratégique lui-même en fonction de ce qui a été entendu. Cette équipe mérite un remerciement spécial pour ses contributions. Elle se compose des personnes suivantes :



Cathryn Hoy, IA

Présidente
Portefeuille :
Communications
et relations avec le
gouvernement / Relations
avec les étudiants



Angela Preocanin, IA

Première vice-présidente
Portefeuille : Action
politique et enjeux
professionnels



Dawn Armstrong, IA

Vice-présidente, Région 1
Portefeuille : Droits de
la personne et équité



Andrea Kay, IA

Cadre principal,
Relations de travail



Holly-Ann Campbell

*(ancienne) Directrice
exécutive, Communications
et relations
gouvernementales*

Même si la pandémie de COVID-19 nous a tous mis au défi, plus de 3 250 membres de l'AIIO, cadres de section locale, représentants des unités de négociation et membres du personnel se sont mobilisés pour partager leurs conseils et aider à faire progresser l'AIIO dans les années à venir.

Nous remercions sincèrement les nombreux membres de l'AIIO qui ont pris le temps de nous aider à façonner l'avenir de l'association. Nous avons hâte de donner suite aux engagements de ce Plan afin de mieux vous soutenir, vous, vos collègues membres, ainsi que les patients, les résidents et les clients dont vous vous occupez.