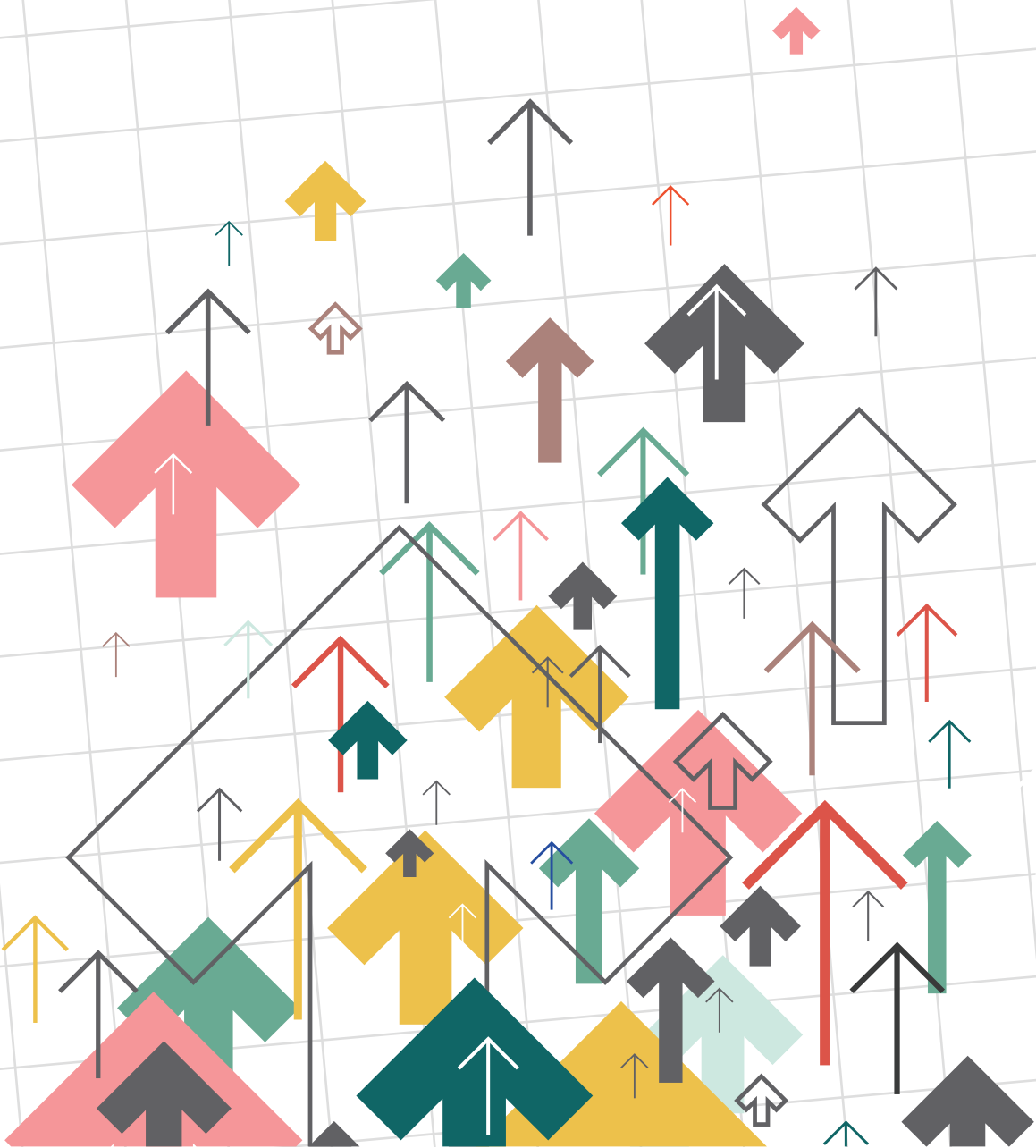


→ Un guide à l'intention des dirigeants locaux

BÂTIR UN TERRAIN D'ENTENTE

← engagement des membres
en matière d'équité



DIVERSITÉ, INCLUSION, ÉQUITÉ

La diversité, l'inclusion et l'équité ont des définitions qui se chevauchent. Chaque terme porte sur un aspect précis et unique de la justice et de l'équité. Ensemble et individuellement, ils servent de points de référence qui aident à évaluer vos progrès et vos résultats alors que vous passez par les différentes étapes pour renforcer l'équité et faire épanouir votre syndicat.

La diversité représente le visage extérieur du syndicat et si les dirigeants reflètent bien l'ensemble de ses membres. Par exemple, les dirigeants peuvent être diversifiés sur le plan racial s'ils reflètent la diversité raciale de l'ensemble des membres.

L'inclusion représente le fonctionnement interne du syndicat, ce qui se passe réellement, si le syndicat accueille les différences ou non et quelles voix sont entendues ou non. L'inclusion est une mesure de l'acceptation active et du respect à l'endroit de tous les membres. Par exemple, un syndicat inclusif affiche l'acceptation et le respect en empêchant les incidents de harcèlement ou de discrimination flagrante. Il favorise les droits de tous ses membres.

Un syndicat peut être diversifié sans pour autant être inclusif si les membres faisant partie de cette diversité ne se sentent pas acceptés ou respectés. Une stratégie pour améliorer l'inclusion est de mettre en place des « mesures de soutien » conçues pour le bien de tous, tout en offrant un avantage particulier à certains groupes désavantagés. Par exemple, un service de garde d'enfants aux activités du syndicat aidera les parents, et en particulier les mères.

L'équité représente les résultats et la mesure à laquelle les groupes désavantagés sont touchés par ce qui se passe : qui sont avantagés et qui ne le sont pas. Elle indique la réalité que les groupes visés par l'équité font face à des « obstacles systémiques » qui les excluent véritablement, avec ou sans l'intention de quiconque en particulier. Ces obstacles sont ancrés historiquement et surviennent dans les établissements et la société, souvent, de façon dissimulée. Si nous traitons chaque personne « de la même façon », nous nions l'existence de ces obstacles systémiques.

Un syndicat équitable déploiera un effort explicite pour cerner et dévoiler ces types systémiques de discrimination. Un syndicat équitable mettra en place des mesures positives qui visent précisément à avantager les membres en quête d'équité et à corriger tout désavantage historique. Le syndicat traitera ces membres « différemment » puisqu'ils vivent des obstacles auxquels les autres ne font pas face. Un syndicat équitable s'efforcera d'habiliter les membres désavantagés.



Ontario Secondary School Teachers' Federation
Fédération des enseignantes-enseignants
des écoles secondaires de l'Ontario
60 Mobile Drive, Toronto, Ontario M4A 2P3

TEL 416.751.8300
TEL 1.800.267.7867
FAX 416.751.3394
www.osstf.on.ca

BÂTIR UN TERRAIN D'ENTENTE

engagement des membres en matière d'équité

CONTENU

A. COMMUNICATIONS

Lorsque nous appliquons l'équité et l'inclusion à toutes les communications, nous agissons de façon à nous assurer que tous sont entendus et renseignés

B. ENGAGEMENT DES MEMBRES

Lorsque nous accueillons la diversité des perspectives de la part des membres et de notre communauté, nous agissons de façon à nous assurer que tous les membres en bénéficient

C. COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS

Lorsque nous prenons en considération la diversité dans le cadre de nos évaluations des besoins ou nos collectes de données, nous agissons de façon à inclure tous les membres

D. DIRECTION ET MENTORAT

Lorsque nous devenons des champions de l'équité et de l'inclusion dans notre façon de diriger, nous agissons de façon à nous faire le modèle d'un syndicat qui utilise les talents et les aptitudes de tous

E. SURVEILLANCE ET ÉVALUATION

Lorsque nous prenons en considération l'équité et l'inclusion dans notre façon de mesurer la réussite, nous agissons de façon à faire en sorte que tous bénéficient du processus et des résultats

F. PLANIFICATION – Services, projets/programmes et activités

Lorsque nous prenons en considération la gamme de questions au sujet de l'équité, nous agissons de façon à éliminer les obstacles afin que tous bénéficient et participent

G. RECRUTEMENT – Personne nommée, élue et bénévole

Lorsque nous intégrons l'équité et l'inclusion dans le développement de notre leadership, nous agissons de façon à augmenter les aptitudes et les perspectives diversifiées au sein de la fédération

H. PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Lorsque nous appliquons une vision de l'équité et de l'inclusion à notre planification, nous agissons de façon à créer un syndicat pour tous

I. FORMATION – Agents, bénévoles et personnel

Lorsque nous appliquons l'équité et l'inclusion à toutes les étapes du processus de formation, nous agissons de façon à créer un environnement dans lequel tous peuvent contribuer

J. TRAVAIL AUPRÈS DES AUTRES

Lorsque nous traitons les autres avec respect, nous agissons de façon à créer un environnement accueillant et des services de qualité

A. COMMUNICATIONS

Lorsque nous appliquons l'équité et l'inclusion à toutes les communications, nous agissons de façon à nous assurer que tous sont entendus et renseignés.

- 1.** Avons-nous envisagé tous les auditoires cibles possibles? Qui peut être à risque d'exclusion?
- 2.** Quelles stratégies de communication précises sont requises pour les atteindre (p. ex., bulletin de nouvelles, annonces de réunion, site Web, envoi de courriels, quotidiens locaux, médias sociaux)?
- 3.** Dans quelle mesure les messages que nous communiquons favorisent-ils l'inclusion, le respect et l'équité?
- 4.** Le moyen est-il facilement accessible et compris par la diversité entière de notre auditoire cible (p. ex., langage simple, formats accessibles, graphiques, langues multiples, en ligne et imprimé sur papier, boîte vocale)?
- 5.** Avons-nous pris en considération les populations qui ne seront pas atteintes si nous n'utilisons que certaines méthodes (p. ex., communications en ligne ou dans les médias sociaux)? Quelles autres approches pourrions-nous utiliser?
- 6.** Les images représentent-elles toute la diversité des membres? (Prenez ceci en considération : lesquels sont actifs et lesquels sont passifs, lesquels sont au centre, lesquels servent les autres et lesquels sont servis.)

CONSIDÉRATIONS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

- Évaluation des membres qui sont à risque de ne pas être atteints dans les communications actuelles
- Façons cernées d'atteindre les populations particulières
- Utilisation d'une gamme de méthodes de communication
- Reconnaissance de l'importance d'utiliser un langage simple, élimination de la voix passive dans le texte
- Intention d'appliquer les principes acquis dans d'autres programmes

COMMUNICATIONS

Feuille de travail sur l'équité et l'inclusion

1. Qui n'est pas inclus dans le travail présentement effectué?

Femmes

Premières Nations, Métis ou Inuits

LGBTQ

Personnes handicapées

Personnes racialisées

Francophones

Personnes en congé

Travailleurs à temps partiel

Travailleurs occasionnels

Jeunes

Personnes âgées

Résidents en région urbaine

Résidents en région rurale

Personnes ayant des responsabilités parentales

Personnes faisant face à des obstacles linguistiques

Personnes de cultures différentes

Personnes qui ne sont pas nées au Canada

Personnes à faible revenu

Qui d'autres?

2. Qu'est-ce qui pourrait contribuer à cette exclusion?

3. Que faisons-nous déjà dans le but de favoriser l'inclusion?

4. Que pourrions-nous faire différemment afin d'augmenter l'inclusion et la participation?

B. ENGAGEMENT DES MEMBRES

Lorsque nous accueillons la diversité des perspectives de la part des membres et de notre communauté, nous agissons de façon à nous assurer que tous les membres en bénéficient.

- 1.** Quels types d'approches nous aideront à faire en sorte que tous les membres sont en mesure de participer pleinement? Comment pouvons-nous créer des occasions pour les membres qui sont le moins aptes à être entendus, pour faire en sorte qu'ils partagent leurs préoccupations particulières (p. ex., usage de multiples techniques comme les sondages en ligne et les groupes de consultation, le type de questions posées, l'interprétation simultanée, la langue des signes, la rétroaction anonyme)?
- 2.** Notre équipe représente-t-elle bien la diversité de la population que nous engageons? Quelles étapes pouvons-nous entreprendre pour faire en sorte que nous sommes inclusifs de la diversité des perspectives?
- 3.** Quels membres ou comités ayant de l'expérience au sein d'un groupe précis en quête d'équité nous aident dans nos efforts d'approche?
- 4.** Y a-t-il un historique au sein de notre organisation, sur le plan local, qu'il faudrait prendre en considération? Comment ferons-nous en sorte que tous sont entendus?
- 5.** Le langage que nous utilisons dans notre documentation promotionnelle et notre stratégie de communication est-il simple et facilement compris par un auditoire diversifié?
- 6.** Quelles démarches pouvons-nous prendre pour éliminer les obstacles à la pleine participation de tous (p. ex., service de garde des personnes à charge, transport, sécurité, langue, emplacement accessible, heure, formats multiples, fêtes religieuses et culturelles, adaptation aux particularités culturelles)?
- 7.** L'environnement est-il accueillant pour les participants qui peuvent être réticents à partager leurs opinions? Si ce n'est pas le cas, que pouvons-nous faire pour corriger la situation (p. ex., jumeler un nouveau participant à un participant expérimenté afin d'aider à ce que les membres qui sont nouvellement initiés au processus se sentent encouragés de participer)? Le rythme, le format et le libellé de l'engagement répondent-ils aux besoins de tous, y compris des participants qui sont le moins en mesure de s'exprimer et pour qui il peut s'agir de nouveaux renseignements?
- 8.** Les idées des groupes qui font face à des obstacles et à des iniquités systémiques sont-elles reflétées dans les rapports et les produits finaux?
- 9.** Comment allons-nous communiquer les constatations à toute la diversité des membres qui ont participé à l'activité d'engagement?

CONSIDÉRATIONS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

- Considération de la diversité au sein de la population dès les débuts d'un projet
- Développement d'un plan d'approche qui cible précisément les groupes et intervenants diversifiés
- Usage de multiples méthodes pour obtenir des renseignements de la part de groupes ciblés
- Réalisation de l'importance de l'usage d'un langage simple, élimination de la voix passive dans le texte
- Adaptation de l'approche communautaire à des groupes ciblés particuliers

ENGAGEMENT DES MEMBRES

Feuille de travail sur l'équité et l'inclusion

1. Qui n'est pas inclus dans le travail présentement effectué?

Femmes

Premières Nations, Métis ou Inuits

LGBTQ

Personnes handicapées

Personnes racialisées

Francophones

Personnes en congé

Travailleurs à temps partiel

Travailleurs occasionnels

Jeunes

Personnes âgées

Résidents en région urbaine

Résidents en région rurale

Personnes ayant des responsabilités parentales

Personnes faisant face à des obstacles linguistiques

Personnes de cultures différentes

Personnes qui ne sont pas nées au Canada

Personnes à faible revenu

Qui d'autres?

2. Qu'est-ce qui pourrait contribuer à cette exclusion?

3. Que faisons-nous déjà dans le but de favoriser l'inclusion?

4. Que pourrions-nous faire différemment afin d'augmenter l'inclusion et la participation?

C. COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS

Lorsque nous prenons en considération la diversité dans de cadre de nos évaluations des besoins ou nos collectes de données, nous agissons de façon à inclure tous les membres.

- 1.** Notre plan de collecte de données cernerait-il les secteurs précis dans lesquels il se peut que nous limitations par inadvertance l'équité et l'inclusion (p. ex., sécurité, accessibilité, caractère abordable, particularité culturelle, responsabilités familiales, accès à la prise de décisions)?
- 2.** Quelles statistiques ou données démographiques actuelles pourraient nous aider à comprendre les membres qui font face à des obstacles et iniquités systémiques en rapport avec le problème en cause?
- 3.** Les données recueillies captureront-elles la diversité de la population?
- 4.** Utilise-t-on un langage neutre ou non sexiste?
- 5.** Les questions nous aident-elles à cerner qui est peut-être exclus et ce qui est requis pour faire en sorte que tous soient inclus?
- 6.** Faisons-nous des suppositions que nous devons vérifier (p. ex., tous les membres d'un programme seront hétérosexuels)?
- 7.** De quelle façon consulterez-vous les personnes les plus touchées par cette question pour garantir la fiabilité de vos données, de votre approche et de vos constatations (p. ex., questionner les groupes en quête d'équité au sujet du caractère culturel opportun des données ou de l'approche)?
- 8.** Avons-nous consulté d'autres personnes ayant de l'expérience dans ce domaine? Si ce n'est pas le cas, comment y parviendrons-nous?
- 9.** Comment allons-nous communiquer les constatations aux personnes qui ont participé aux recherches?

CONSIDÉRATIONS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

- Considération de la diversité dès les débuts d'un projet
- Collecte de renseignements et de statistiques sur les divers groupes afin d'aider à tracer un tableau complet de la communauté
- Élaboration d'un plan de consultation qui cible précisément un certain nombre de sous-groupes au sein de la population
- Considération des constatations tirées des recherches et des consultations dans l'élaboration du plan final

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS

Feuille de travail sur l'équité et l'inclusion

1. Qui n'est pas inclus dans le travail présentement effectué?

Femmes

Premières Nations, Métis ou Inuits

LGBTQ

Personnes handicapées

Personnes racialisées

Francophones

Personnes en congé

Travailleurs à temps partiel

Travailleurs occasionnels

Jeunes

Personnes âgées

Résidents en région urbaine

Résidents en région rurale

Personnes ayant des responsabilités parentales

Personnes faisant face à des obstacles linguistiques

Personnes de cultures différentes

Personnes qui ne sont pas nées au Canada

Personnes à faible revenu

Qui d'autres?

2. Qu'est-ce qui pourrait contribuer à cette exclusion?

3. Que faisons-nous déjà dans le but de favoriser l'inclusion?

4. Que pourrions-nous faire différemment afin d'augmenter l'inclusion et la participation?

D. DIRECTION ET MENTORAT

Lorsque nous devenons des champions de l'équité et de l'inclusion dans notre façon de diriger, nous agissons de façon à nous faire le modèle d'un syndicat qui utilise les talents et les aptitudes de tous.

- 1.** Quelles démarches avons-nous prises dans le but de créer un environnement respectueux et inclusif?
 - Est-ce que nous communiquons clairement aux membres que les comportements inappropriés comme les plaisanteries offensantes et les commentaires négatifs ne sont pas acceptables?
 - Comment pouvons-nous activement recueillir les commentaires et les idées auprès des membres de perspectives diversifiées?
 - Comment pouvons-nous encourager les membres à contribuer de façon positive à la création d'un environnement inclusif?
- 2.** Y a-t-il des politiques, procédures et (ou) pratiques et attitudes qui empêchent involontairement certaines personnes de s'engager pleinement dans nos efforts (p. ex., horaires qui entrent en conflit avec les fêtes religieuses, charge de travail ou horaire qui entre en conflit avec les responsabilités familiales)? Quelles solutions de rechange sont possibles?
- 3.** Sommes-nous conscients de nos engagements à l'inclusion et aux accommodements et faisons-nous en sorte que les membres sont renseignés sur un même pied d'égalité?
- 4.** L'équité et l'inclusion sont-elles incorporées dans les critères d'évaluation pour la sélection des candidats à la présidence des comités ou les postes nommés? Si ce n'est pas le cas, comment pourrions-nous inclure ces éléments?
- 5.** Quelles occasions pourrions-nous créer afin d'habiliter les membres des groupes sous-représentés à apporter de nouvelles perspectives à notre équipe, à acquérir de l'expérience et à passer à des rôles de leadership (c.-à-d., le mentorat, le partage de postes, l'observation en situation de travail)?
- 6.** L'équité et l'inclusion sont-elles incorporées dans l'examen du rendement de notre personnel?

CONSIDÉRATIONS POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

- Démarches entreprises pour créer un environnement accueillant
- Détermination des pratiques qui excluent involontairement certaines personnes
- Efforts proactifs déployés dans la préparation des membres engagés afin qu'ils soient représentatifs de l'ensemble des membres
- Création d'occasions pour les personnes sous-représentées afin qu'elles acquièrent de l'expérience

DIRECTION ET MENTORAT

Feuille de travail sur l'équité et l'inclusion

1. Qui n'est pas inclus dans le travail présentement effectué?

2. Qu'est-ce qui pourrait contribuer à cette exclusion?

3. Que faisons-nous déjà dans le but de favoriser l'inclusion?

4. Que pourrions-nous faire différemment afin d'augmenter l'inclusion et la participation?

Femmes

Premières Nations, Métis ou Inuits

LGBTQ

Personnes handicapées

Personnes racialisées

Francophones

Personnes en congé

Travailleurs à temps partiel

Travailleurs occasionnels

Jeunes

Personnes âgées

Résidents en région urbaine

Résidents en région rurale

Personnes ayant des responsabilités parentales

Personnes faisant face à des obstacles linguistiques

Personnes de cultures différentes

Personnes qui ne sont pas nées au Canada

Personnes à faible revenu

Qui d'autres?

E. SURVEILLANCE ET ÉVALUATION

Lorsque nous prenons en considération l'équité et l'inclusion dans notre façon de mesurer la réussite, nous agissons de façon à faire en sorte que tous bénéficient du processus et des résultats.

- 1.** Avons-nous pris en considération les populations qui seront exclues en raison de l'usage de certaines méthodes (p. ex., sondages en ligne, consultation auprès du public)? Quelles autres approches pourrions-nous adopter?
- 2.** Les personnes qui créent et mettent en place l'évaluation sont-elles représentatives des groupes ciblés qui participeront à l'évaluation? Comment pouvons-nous faire en sorte que leurs perspectives sont incluses?
- 3.** Les questions de l'évaluation donnent-elles lieu à une considération des expériences de la diversité des membres?
- 4.** Y aurait-il lieu d'inclure les personnes qui ont cessé de participer?
- 5.** Pouvons-nous diriger des entrevues ou des groupes de consultation à un emplacement où la population ciblée se sent à l'aise?
- 6.** Pouvons-nous faciliter la participation des répondants en ayant recours à des intervieweurs de la même population, en offrant un service de transport et de garde et (ou) en offrant des honoraires pour les groupes de consultation?
- 7.** Dans l'analyse de nos données, avons-nous maintenu la diversité des perspectives dans les constatations?
- 8.** Avons-nous validé les constatations auprès de la communauté afin de minimiser toute information biaisée?
- 9.** Comment pouvons-nous communiquer les renseignements aux personnes qui ont participé au processus d'évaluation?

CONSIDÉRATIONS POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

- Inclusion des membres dans la création
- Inclusion des perspectives des membres ayant des origines diversifiées
- Usage de multiples méthodes pour garantir la participation
- Aucun coût assumé par les informateurs

SURVEILLANCE ET ÉVALUATION

Feuille de travail sur l'équité et l'inclusion

1. Qui n'est pas inclus dans le travail présentement effectué?

Femmes

Premières Nations, Métis ou Inuits

LGBTQ

Personnes handicapées

Personnes racialisées

Francophones

Personnes en congé

Travailleurs à temps partiel

Travailleurs occasionnels

Jeunes

Personnes âgées

Résidents en région urbaine

Résidents en région rurale

Personnes ayant des responsabilités parentales

Personnes faisant face à des obstacles linguistiques

Personnes de cultures différentes

Personnes qui ne sont pas nées au Canada

Personnes à faible revenu

Qui d'autres?

2. Qu'est-ce qui pourrait contribuer à cette exclusion?

3. Que faisons-nous déjà dans le but de favoriser l'inclusion?

4. Que pourrions-nous faire différemment afin d'augmenter l'inclusion et la participation?

F. PLANIFICATION

Services, projets/programmes et activités

Lorsque nous prenons en considération la gamme de questions au sujet de l'équité, nous agissons de façon à éliminer les obstacles afin que tous bénéficient et participent.

- 1.** Les résultats escomptés du service, du projet/programme ou de l'événement reflètent-ils les buts de l'équité et de l'inclusion?
- 2.** Dans quelle mesure le service ou projet/programme se basera-t-il sur les forces des personnes qu'il dessert?
- 3.** Le service ou le programme contribuera-t-il à un accès plus équitable aux ressources et aux avantages?
- 4.** Les principaux groupes ciblés ont-ils été consultés?
- 5.** Dans quelle mesure le service, projet/programme ou l'activité proposé est-il conçu pour faire en sorte que toute la diversité de personnes puisse y participer et en tirer parti dans la dignité (p. ex., accès à des appareils mobiles, facultés affaiblies de la vue et de l'ouïe, service de garde d'enfants ou de personnes à charge, transport, préoccupations en matière de sécurité, langue)?
- 6.** Le choix de l'heure de l'activité prend-il en considération les exigences potentielles imposées à l'horaire d'une personne (p. ex., fêtes religieuses et culturelles, responsabilités familiales)?
- 7.** Quelles ressources humaines et financières sont requises afin d'aborder l'équité et l'inclusion dans la mise en place de ce service, projet/programme ou cette activité?

CONSIDÉRATIONS POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

- Considération de la diversité dès les débuts du projet
- Considération des obstacles et intervention immédiate face à ceux-ci. Clarté en ce qui concerne ce qui était possible et impossible
- Usage d'un langage simple
- Consultation auprès de la population ciblée afin de faire en sorte que rien n'a été manqué et que toute la documentation a été comprise

PLANIFICATION

Feuille de travail sur l'équité et l'inclusion

1. Qui n'est pas inclus dans le travail présentement effectué?

Femmes

Premières Nations, Métis ou Inuits

LGBTQ

Personnes handicapées

Personnes racialisées

Francophones

Personnes en congé

Travailleurs à temps partiel

Travailleurs occasionnels

Jeunes

Personnes âgées

Résidents en région urbaine

Résidents en région rurale

Personnes ayant des responsabilités parentales

Personnes faisant face à des obstacles linguistiques

Personnes de cultures différentes

Personnes qui ne sont pas nées au Canada

Personnes à faible revenu

Qui d'autres?

2. Qu'est-ce qui pourrait contribuer à cette exclusion?

3. Que faisons-nous déjà dans le but de favoriser l'inclusion?

4. Que pourrions-nous faire différemment afin d'augmenter l'inclusion et la participation?

G. RECRUTEMENT

Personnes nommées, élues et bénévoles

Lorsque nous intégrons l'équité et l'inclusion dans le développement de notre leadership, nous agissons de façon à augmenter les aptitudes et les perspectives diversifiées au sein de la fédération.

- 1.** Les dirigeants de la Fédération reflètent-ils la diversité de la communauté que nous desservons? Qui est sous-représenté?
- 2.** Quelles connaissances, aptitudes, expériences et quelle diversité amélioreraient la capacité de notre équipe à desservir la diversité des membres?
- 3.** Les exigences du rôle et le processus/les critères de sélection limitent-ils inutilement les personnes prises en considération?
- 4.** Sommes-nous ouverts à prendre en considération les nouvelles perspectives que les personnes ayant des origines différentes pourraient apporter?
- 5.** Avons-nous pris en considération le meilleur endroit où afficher cette occasion de leadership pour faire en sorte que la plus vaste diversité de personnes puisse y accéder?
- 6.** Les comités d'entrevue sont-ils composés de personnes qui apportent des antécédents et des expériences diversifiés qui sont pertinents au poste en question?
- 7.** Avons-nous pris en considération des façons de réduire les obstacles dans le processus d'entrevue afin de le rendre plus accueillant et amical (p. ex., accessibilité physique, exemplaire des questions fourni au candidat)?
- 8.** Croyons-nous que les membres ayant des antécédents particuliers peuvent se comporter différemment de nos attentes lors d'une entrevue, en ayant quand même les aptitudes pour bien s'acquitter du rôle?

CONSIDÉRATIONS POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

- Prise en note de ceux qui sont sous-représentés
- Détermination des obstacles potentiels
- Approche auprès des autres aux fins de promotion
- Présence dans les endroits où les groupes ciblés se trouvent
- Renseignements fournis sur les façons de surmonter les obstacles

RECRUTEMENT

Feuille de travail sur l'équité et l'inclusion

1. Qui n'est pas inclus dans le travail présentement effectué?

Femmes

Premières Nations, Métis ou Inuits

LGBTQ

Personnes handicapées

Personnes racialisées

Francophones

Personnes en congé

Travailleurs à temps partiel

Travailleurs occasionnels

Jeunes

Personnes âgées

Résidents en région urbaine

Résidents en région rurale

Personnes ayant des responsabilités parentales

Personnes faisant face à des obstacles linguistiques

Personnes de cultures différentes

Personnes qui ne sont pas nées au Canada

Personnes à faible revenu

Qui d'autres?

2. Qu'est-ce qui pourrait contribuer à cette exclusion?

3. Que faisons-nous déjà dans le but de favoriser l'inclusion?

4. Que pourrions-nous faire différemment afin d'augmenter l'inclusion et la participation?

H. PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Lorsque nous appliquons une vision de l'équité et de l'inclusion à notre planification, nous agissons de façon à créer un syndicat pour tous.

- 1.** Dans quelle mesure votre processus de planification stratégique favorise-t-il l'équité et l'inclusion?
- 2.** Les buts à long terme que vous définissez reflètent-ils cette réalité?
- 3.** Quelles sont les tendances démographiques actuelles auxquelles les plans stratégiques de la Fédération doivent s'aligner ou doivent aborder?
- 4.** Quelles questions d'équité sont présentement soulevées par les membres relativement à votre plan?
- 5.** Quels sont les coûts de ne pas prendre en considération les tendances démographiques et les questions d'équité? Quels en sont les avantages?
- 6.** Les objectifs et initiatives stratégiques reflètent-ils une vision large de l'équité et de l'inclusion? Comment pourraient-ils être renforcés?
- 7.** Quelles ressources sont requises pour atteindre l'équité et l'inclusion dans le plan?
- 8.** Comment mesure-t-on l'augmentation ou la diminution de l'inclusion?
- 9.** La collecte de données nous permet-elle de mesurer les repères et les cibles pour l'amélioration de l'équité et de l'inclusion?
- 10.** Lors de l'examen stratégique, quelles occasions d'amélioration existe-t-il pour favoriser l'équité et l'inclusion?

CONSIDÉRATIONS POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

- Examen des renseignements sur la consultation et l'évaluation
- Attention particulière accordée aux demandes en matière d'équité de la part des divers groupes
- Considération explicite des populations diversifiées dans la vision et dans les priorités globales

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Feuille de travail sur l'équité et l'inclusion

1. Qui n'est pas inclus dans le travail présentement effectué?

Femmes

Premières Nations, Métis ou Inuits

LGBTQ

Personnes handicapées

Personnes racialisées

Francophones

Personnes en congé

Travailleurs à temps partiel

Travailleurs occasionnels

Jeunes

Personnes âgées

Résidents en région urbaine

Résidents en région rurale

Personnes ayant des responsabilités parentales

Personnes faisant face à des obstacles linguistiques

Personnes de cultures différentes

Personnes qui ne sont pas nées au Canada

Personnes à faible revenu

Qui d'autres?

2. Qu'est-ce qui pourrait contribuer à cette exclusion?

3. Que faisons-nous déjà dans le but de favoriser l'inclusion?

4. Que pourrions-nous faire différemment afin d'augmenter l'inclusion et la participation?

I. FORMATION

Agents, bénévoles et personnel

Lorsque nous appliquons l'équité et l'inclusion à toutes les étapes du processus de formation, nous agissons de façon à créer un environnement dans lequel tous peuvent contribuer.

1. Avons-nous pris en considération la sensibilité aux questions d'équité et d'inclusion dans la sélection des formateurs (p. ex., être en mesure de réduire les idées préconçues et de travailler respectueusement avec les personnes dans toute la diversité)?
2. Avons-nous inclus cette sensibilité à l'équité et à l'inclusion dans nos documents relatifs à l'approvisionnement, lorsque nous retenons les services de formateurs externes?
3. Pouvons-nous recruter des formateurs d'origines diversifiées afin qu'ils reflètent la population que nous desservons?
4. Les objectifs d'apprentissage seront-ils conçus dans le but d'influencer la sensibilité des participants et la considération des personnes et des communautés provenant d'origines diversifiées?
5. Les participants développeront-ils des compétences et des aptitudes qui leur permettront de travailler sensiblement et efficacement auprès des personnes d'origines diversifiées?
6. Est-ce que tous sont en mesure de participer pleinement à la formation? Est-ce que des efforts particuliers d'approche sont requis pour les inclure? Les obstacles sont-ils abordés (p. ex., sécurité, langage, emplacement accessible, heure, éviter les fêtes religieuses et culturelles, environnement culturel approprié, besoins en matière d'hébergement)?
7. Avons-nous accueilli les perspectives diversifiées des personnes ayant des préoccupations ou des besoins particuliers en matière d'équité, même s'ils ne sont peut-être pas évidents (p. ex., ancêtres autochtones, identités LGBTQ, besoins ou préférences alimentaires, en matière d'ouïe ou linguistiques)?
8. Le contenu est-il sensible à l'expérience des participants qui font peut-être face à des obstacles systémiques?
9. Est-ce qu'il comprend les perspectives des membres qui accèderont au service?
10. Dans l'évaluation de la formation, est-ce que nous nous demandons s'il y avait des obstacles à la participation ou si les participants ont trouvé que l'animateur était inclusif de la diversité des participants?

CONSIDÉRATIONS POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

- Formation offerte dans une variété de formats
- Conception de la formation flexible et adaptée aux besoins particuliers
- Prise en considération des aptitudes divergentes
- Création d'occasions pour les personnes aux prises avec un handicap d'apporter leur expertise à la formation
- Décision d'aborder les obstacles à la formation

FORMATION

Feuille de travail sur l'équité et l'inclusion

1. Qui n'est pas inclus dans le travail présentement effectué?

Femmes

Premières Nations, Métis ou Inuits

LGBTQ

Personnes handicapées

Personnes racialisées

Francophones

Personnes en congé

Travailleurs à temps partiel

Travailleurs occasionnels

Jeunes

Personnes âgées

Résidents en région urbaine

Résidents en région rurale

Personnes ayant des responsabilités parentales

Personnes faisant face à des obstacles linguistiques

Personnes de cultures différentes

Personnes qui ne sont pas nées au Canada

Personnes à faible revenu

Qui d'autres?

2. Qu'est-ce qui pourrait contribuer à cette exclusion?

3. Que faisons-nous déjà dans le but de favoriser l'inclusion?

4. Que pourrions-nous faire différemment afin d'augmenter l'inclusion et la participation?

J. TRAVAIL AUPRÈS DES AUTRES

Lorsque nous traitons les autres avec respect, nous agissons de façon à créer un environnement accueillant et des services de qualité.

1. Lorsque nous interagissons avec d'autres personnes, mettons-nous nos idées préconçues de côté?
 - Avons-nous des idées préconçues au sujet des personnes qui nuisent à notre façon d'interagir avec elles?
 - Évitions-nous les stéréotypes afin de voir la personne comme elle est véritablement?
 - Sommes-nous capables de respecter nos différences tout en reconnaissant ce que nous avons en commun?
 - Reconnaissons-nous leurs contributions?
2. Accordons-nous une attention aux personnes qui n'expriment pas leurs idées?
3. De quelle façon encourageons-nous la rétroaction et la pleine participation de toutes les personnes présentes?
4. Soulevons-nous les questions de façon à encourager le dialogue?
5. Prenons-nous en considération les obstacles potentiels dans chaque situation et nous efforçons-nous de les minimiser (p. ex., langage, idées préconçues, discrimination sexuelle ou raciale)?
6. Si nous ne sommes pas certains des obstacles possibles, posons-nous la question à nos collègues ou aux personnes que nous desservons?
7. Est-ce que nous nous érigeons contre les plaisanteries, les insultes et les commentaires négatifs qui sont offensants?
8. Reconnaissons-nous les forces et les atouts de tous et misons-nous sur ceux-ci?
9. Y a-t-il en place des politiques, des procédures et des pratiques qui limitent notre capacité d'être inclusif? Y en a-t-il d'autres qui appuient notre capacité d'être inclusif?

CONSIDÉRATIONS POUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

- Consultation auprès des membres au sujet des soutiens requis
- Prise en considération des obstacles potentiels et des efforts pour les minimiser
- Exigence de tout fournisseur externe de se conformer à *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées* et d'appliquer l'optique de l'équité et de l'inclusion
- Usage de techniques qui encouragent la participation de tous

TRAVAIL AUPRÈS DES AUTRES

Feuille de travail sur l'équité et l'inclusion

1. Qui n'est pas inclus dans le travail présentement effectué?

Femmes

Premières Nations, Métis ou Inuits

LGBTQ

Personnes handicapées

Personnes racialisées

Francophones

Personnes en congé

Travailleurs à temps partiel

Travailleurs occasionnels

Jeunes

Personnes âgées

Résidents en région urbaine

Résidents en région rurale

Personnes ayant des responsabilités parentales

Personnes faisant face à des obstacles linguistiques

Personnes de cultures différentes

Personnes qui ne sont pas nées au Canada

Personnes à faible revenu

Qui d'autres?

2. Qu'est-ce qui pourrait contribuer à cette exclusion?

3. Que faisons-nous déjà dans le but de favoriser l'inclusion?

4. Que pourrions-nous faire différemment afin d'augmenter l'inclusion et la participation?

Déclaration en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO

OSSTF/FEESO est un syndicat démocratique qui reconnaît l'importance d'encourager et de soutenir la participation de tous les membres tout en convenant que certains de ses membres ont été traditionnellement exclus. Pour que la Fédération excelle, tous les membres doivent se retrouver dans ses buts, ses structures et ses pratiques. OSSTF/FEESO s'efforcera d'identifier et de supprimer les obstacles à la participation grâce à des programmes, procédures, règlements et politiques soutenus par des ressources spécifiques et de la formation.

OSSTF/FEESO appuie l'égalité, la diversité et la justice sociale au sein du syndicat, en milieu de travail et dans la société.

La discrimination n'est pas toujours délibérée ou visible. La discrimination volontaire, cachée et systémique doit être identifiée et résolue.

La discrimination et le harcèlement ne doivent pas être ignorés lorsqu'on en est témoin. La discrimination et le harcèlement flagrants au sein de la Fédération doivent être arrêtés et corrigés.

L'exclusion de certains groupes doit être clairement reconnue. Pour OSSTF/FEESO, ces groupes comprennent notamment, mais sans s'y limiter, les femmes, les personnes de couleur, les lesbiennes, les gais, les bisexués, les transgenres, les intersexués, les personnes en questionnement, les bispirituels, les Premières Nations, les Inuits, les Métis, les personnes handicapées, les francophones et ceux dont la participation est entravée en raison de circonstances économiques ou de la situation familiale.

Une chance égale de participer au sein de la Fédération ne signifie pas forcément traiter tous les membres sur le même pied d'égalité. Dans un cadre démocratique, soutenir la participation des membres des groupes à la recherche d'égalité est une approche valable et nécessaire pour atteindre l'égalité des résultats.

OSSTF/FEESO sera guidé dans ses efforts pour supprimer les obstacles par de la recherche, un examen régulier et de la consultation avec les membres.

Les programmes et les politiques de la Fédération visant à supprimer les obstacles doivent non seulement être efficaces, mais être largement reconnus comme l'étant.



RÉFÉRENCES

A Leader's Guide to Strengthening Unions, Moving Beyond Diversity... Towards Inclusion and Equity, Jojo Geronimo, Toronto and York Region Labour Council, septembre 2014

Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion, Ville d'Ottawa et l'Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF), 2015