

OSSTF/FEESO Déclaration en matière d'égalité

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 Métis, les Inuits, 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.

Ce livret a initialement été présenté au Leadership 2017 et ensuite révisé en collaboration avec le Comité de lutte contre le racisme anti-Noirs/le racisme, le Groupe de travail consultatif en matière d'équité et le Groupe de travail consultatif sur l'engagement des nouveaux membres en 2023.

RÉFÉRENCES:

A Leader's Guide to Strengthening Unions, Moving Beyond Diversity... Towards Inclusion and Equity, (Guide du dirigeant pour renforcer les syndicats, aller au-delà de la diversité... vers l'inclusion et l'équité), Jojo Geronimo, Conseil du travail de Toronto et de la région de York, septembre 2014

Equity & Inclusion Lens Handbook, (Guide de l'optique d'équité et d'inclusion), Ville d'Ottawa et Initiative : Une ville pour toutes les femmes (CAWI/IVTF), 2015

OSSTF/FEESO

CRÉER UN TERRAIN D'ENTENTE

L'engagement des membres dans le cadre
de l'équité, de la lutte contre le racisme
et de la lutte contre l'oppression

DIVERSITÉ, INCLUSION, ÉQUITÉ

Un syndicat peut être diversifié, mais pas nécessairement inclusif si ses divers membres ne se sentent pas acceptés ou traités avec respect. L'une des stratégies visant à renforcer l'inclusion consiste à mettre en place des « mesures de soutien » destinées à bénéficier à tous, mais ayant un effet bénéfique particulier sur certains groupes en quête d'égalité. P. ex., la mise en place d'une garderie lors des manifestations syndicales aidera les parents, en particulier les monoparents.

La diversité, l'inclusion et l'équité ont des significations qui se chevauchent. Chaque terme renvoie à un aspect spécifique et unique de la justice et de l'égalité. Ensemble et séparément, ils servent de points de référence pour marquer vos progrès et évaluer les résultats à mesure que vous traversez les différentes phases de la création de l'équité et de la croissance de votre syndicat.

La diversité concerne le visage extérieur du syndicat et la question de savoir si les dirigeantes et dirigeants syndicaux reflètent l'ensemble des membres. P. ex., les chefs de file peuvent être considérés comme diversifiés sur le plan racial s'ils reflètent la diversité raciale des membres.

L'inclusion concerne le fonctionnement interne du syndicat, ce qui se passe réellement, le fait que le syndicat accueille ou non les différences et les personnes dont la voix est entendue ou non. L'inclusion est une mesure de l'acceptation active et du respect de tous les membres. Elle signifie également que les aménagements prévus par la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (AODA) sont respectés. P. ex., un syndicat inclusif fait preuve d'acceptation et de respect en évitant les incidents de harcèlement ou de discrimination manifeste. Il promeut les droits de tous ses membres.

L'équité concerne les résultats et la manière dont les groupes défavorisés sont affectés par ce qui se passe : qui en bénéficie et qui n'en bénéficie pas. Elle souligne le fait que les groupes visés par l'équité sont confrontés à des « barrières systémiques » qui les excluent effectivement, avec ou sans l'intention de qui que ce soit en particulier. Ces barrières sont ancrées dans l'histoire et opèrent dans les institutions et la société de manière souvent cachée. Traiter tout le monde « de la même manière » revient à nier l'existence de ces barrières systémiques.

Un syndicat équitable s'efforcera explicitement d'identifier et de démasquer ces formes systémiques de discrimination. Un syndicat équitable mettra en place des mesures positives spécifiquement destinées à bénéficier à tous les membres, en particulier à ceux qui sont privés de leurs droits, et à remédier aux désavantages historiques. Le syndicat les traitera « différemment » parce qu'ils se heurtent à des obstacles que d'autres ne rencontrent pas. Le syndicat équitable s'efforcera de responsabiliser les membres défavorisés.

TRAVAILLER AVEC LES GENS

Feuille de travail

1. Qui n'est pas inclus dans le travail en cours?

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

3. Que fait-on actuellement pour promouvoir l'inclusion?

4. Que peut-on faire différemment pour accroître l'inclusion et la participation?

5. Quelles sont les prochaines étapes?

Personnes 2SLGBTQI+
Membres noirs et racialisés
Travailleurs occasionnels
Membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits
Francophones
Membres ayant une identité religieuse
Nouveaux membres
Personnes âgées
Travailleurs à temps partiel
Personnes à faible revenu
Personnes non nées au Canada
Personnes en congé
Personnes confrontées à des barrières linguistiques
Personnes souffrant de handicaps visibles/invisibles
Personnes ayant des responsabilités familiales
Résidents ruraux
Résidents urbains
Femmes
Jeunes
Qui d'autre?



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



J. TRAVAILLER AVEC LES GENS

Lorsque nous traitons les gens avec respect, nous agissons pour créer un environnement accueillant et un service de qualité

1. Lorsque nous interagissons avec les gens, vérifions-nous nos hypothèses?
 - Avons-nous des idées préconçues sur les gens qui nous empêchent de travailler avec eux?
 - Évitions-nous les stéréotypes afin de voir l'individu comme il est réellement?
 - Sommes-nous capables de respecter nos différences tout en reconnaissant ce que nous avons en commun?
 - Reconnaissons-nous leurs contributions?
2. Sommes-nous attentifs à ceux qui n'expriment pas leurs idées?
3. Comment encourageons-nous le retour d'information et la pleine participation de toutes les personnes présentes?
4. Soulevons-nous les questions d'une manière qui encourage le dialogue?
5. Prenons-nous en compte les obstacles potentiels dans chaque situation et nous efforçons-nous de les minimiser? (p. ex., la langue, les préjugés, la discrimination sexuelle ou raciale)
6. Si nous ne sommes pas sûrs des obstacles qui peuvent exister, demandons-nous à nos collègues ou aux personnes que nous servons?
7. Décourageons-nous les plaisanteries, les insultes et les commentaires négatifs qui sont offensants pour les gens?
8. Reconnaissons-nous et mettons-nous à profit les forces et les atouts de tous les individus?
9. Existe-t-il des politiques, des procédures et des pratiques qui limitent notre capacité à être inclusifs?
10. Existe-t-il d'autres politiques, procédures et pratiques qui soutiennent notre capacité à être inclusifs?

CONSIDÉRATIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ ET À L'INCLUSION

- Interrogation des membres sur les soutiens dont ils ont besoin
- Examen des obstacles potentiels et s'efforcer de les réduire au minimum
- Demande aux fournisseurs externes de se conformer à la LAPHO et de revoir leurs déclarations d'entreprise en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression
- Utilisation des techniques qui encouragent la participation de tous

CRÉER UN TERRAIN D'ENTENTE

L'engagement des membres dans le cadre de l'équité, de la lutte contre le racisme et de la lutte contre l'oppression

TABLE DES MATIÈRES

A. COMMUNICATIONS

Lorsque nous appliquons les principes d'équité et d'inclusion à toutes les communications, nous prenons des mesures pour garantir que chacun est entendu et informé

B. ENGAGEMENT DES MEMBERS

Lorsque nous accueillons la diversité des perspectives des membres et de notre communauté, nous prenons des mesures pour que tout le monde en profite

C. COLLECTE D'INFORMATIONS

Lorsque nous prenons en compte la diversité dans l'évaluation des besoins ou la collecte de données, nous prenons des mesures pour inclure tout le monde

D. DIRECTION ET MENTORAT

Lorsque nous nous faisons les champions de l'équité et de l'inclusion dans notre façon de diriger, nous agissons pour donner l'exemple d'un syndicat qui utilise les divers talents et compétences de chacun

E. SUIVI ET ÉVALUATION

Lorsque nous prenons en compte l'équité et l'inclusion dans la manière dont nous mesurons le succès, nous agissons pour garantir que tous bénéficient du processus et de ses résultats

F. PLANIFICATION – Services, projets/programmes et activités

Lorsque nous prenons en compte l'ensemble des questions d'équité, nous prenons des mesures pour éliminer les obstacles afin que chacun puisse bénéficier et participer

G. RECRUTEMENT – Nommés, élus et bénévoles

Lorsque nous intégrons l'équité et l'inclusion dans notre développement du leadership, nous prenons des mesures pour accroître la diversité des compétences et des perspectives au sein de la Fédération

H. PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Lorsque nous appliquons une vision d'équité et d'inclusion à notre planification, nous prenons des mesures pour créer un syndicat pour tous

I. FORMATION – Dirigeants, bénévoles et personnel

Lorsque nous appliquons les principes d'équité et d'inclusion à toutes les étapes du processus de formation, nous agissons pour créer un environnement où chacun peut apporter sa contribution

J. TRAVAILLER AVEC LES GENS

Lorsque nous traitons les gens avec respect, nous agissons pour créer un environnement accueillant et un service de qualité

A. COMMUNICATIONS

Lorsque nous appliquons l'équité et l'inclusion à toutes les communications, nous prenons des mesures pour veiller à ce que chacun soit entendu et informé en temps utile.

1. Avons-nous envisagé tous les publics cibles possibles? Qui risque d'être exclu?
2. Quelles sont les stratégies de communication spécifiques nécessaires pour les atteindre? (p. ex., bulletin d'information, annonces de réunions, site Web, envoi de courriels, journaux locaux, médias sociaux, visites personnelles sur les lieux de travail)
3. Comment les messages que nous communiquons favorisent-ils l'inclusion, le respect et l'équité?
4. Le support est-il facilement accessible et compris par toute la diversité de notre public cible? (p. ex., langage simple, formats accessibles, graphiques, plusieurs langues, à la fois en ligne et sur papier, boîte vocale)
5. Avons-nous réfléchi aux populations qui ne seront pas touchées si nous n'utilisons que certaines méthodes? (p. ex., les communications en ligne ou dans les médias sociaux) Quelles autres approches pourrions-nous utiliser?
6. Les images représentent-elles toute la diversité des membres? (Pensez à qui est actif et passif, qui est au centre, qui sert et qui est servi).

CONSIDÉRATIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ ET À L'INCLUSION

- Évaluation des personnes qui risquent de ne pas être touchées par les communications actuelles
- Identification des moyens d'atteindre des populations spécifiques
- Utilisation d'un éventail de méthodes pour faire passer le message
- Réalisation de l'importance de l'élimination de la voix passive dans les textes
- Planification de l'application des principes appris dans d'autres programmes

FORMATION

Feuille de travail

1. Qui n'est pas inclus dans le travail en cours?

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

3. Que fait-on actuellement pour promouvoir l'inclusion?

4. Que peut-on faire différemment pour accroître l'inclusion et la participation?

5. Quelles sont les prochaines étapes?

Personnes 2SLGBTQI+
Membres noirs et racialisés
Travailleurs occasionnels
Membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits
Francophones
Membres ayant une identité religieuse
Nouveaux membres
Personnes âgées
Travailleurs à temps partiel
Personnes à faible revenu
Personnes non nées au Canada
Personnes en congé
Personnes confrontées à des barrières linguistiques
Personnes souffrant de handicaps visibles/invisibles
Personnes ayant des responsabilités familiales
Résidents ruraux
Résidents urbains
Femmes
Jeunes
Qui d'autre?

I. FORMATION

Dirigeants, bénévoles et personnel

Lorsque nous appliquons les principes d'équité et d'inclusion à toutes les étapes du processus de formation, nous agissons pour créer un environnement où chacun peut apporter sa contribution.

1. Avons-nous pris en compte la sensibilité aux questions d'équité et d'inclusion lors de la sélection des formateurs? (c.-à-d., capables de réduire les préjugés et de travailler respectueusement avec des personnes issues de la diversité)
2. Avons-nous intégré cette sensibilité à l'équité et à l'inclusion dans nos documents de passation de marchés lors de la recherche de formateurs externes?
3. Pouvons-nous recruter des formateurs issus de milieux divers afin qu'ils reflètent la population que nous servons?
4. Les objectifs d'apprentissage seront-ils conçus pour influencer la prise de conscience et la considération des participants à l'égard des personnes et des communautés d'origines diverses?
5. Les participants développeront-ils des compétences et des aptitudes à travailler de manière sensible et efficace avec des personnes d'origines diverses?
6. Tout le monde est-il en mesure de participer pleinement à la formation? Une sensibilisation spécifique est-elle nécessaire pour les inclure? Les obstacles sont-ils pris en compte? (p. ex., la sécurité, la langue, l'accessibilité du lieu, l'heure, l'évitement des fêtes religieuses et culturelles, l'adéquation culturelle, les besoins d'adaptation).
7. Avons-nous accueilli les diverses perspectives des personnes qui ont des préoccupations ou des besoins spécifiques en matière d'équité, même s'ils ne sont pas évidents (p. ex., ascendance autochtone, identités LGBTQ, besoins ou préférences alimentaires, auditifs ou linguistiques)
8. Le contenu est-il sensible à l'expérience des participants qui peuvent être confrontés à des obstacles systémiques?
9. Le contenu inclut-il les points de vue des membres qui auront accès au service?
10. Lors de l'évaluation de la formation, demandons-nous s'il y a eu des obstacles à la participation ou si les participants ont trouvé que l'animateur tenait compte de la diversité des participants?

CONSIDÉRATIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ ET À L'INCLUSION

- La formation a été proposée dans une variété de formats
- La conception de la formation était flexible et adaptée aux besoins spécifiques
- Prise en compte des différentes capacités
- Création d'une occasion pour les personnes handicapées d'apporter leur expertise à la formation
- S'est efforcé d'éliminer les obstacles à la formation

COMMUNICATIONS

Feuille de travail

1. Qui n'est pas inclus dans le travail en cours?

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

3. Que fait-on actuellement pour promouvoir l'inclusion?

4. Que peut-on faire différemment pour accroître l'inclusion et la participation?

5. Quelles sont les prochaines étapes?

Personnes 2SLGBTQI+
Membres noirs et racialisés
Travailleurs occasionnels
Membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits
Francophones
Membres ayant une identité religieuse
Nouveaux membres
Personnes âgées
Travailleurs à temps partiel
Personnes à faible revenu
Personnes non nées au Canada
Personnes en congé
Personnes confrontées à des barrières linguistiques
Personnes souffrant de handicaps visibles/invisibles
Personnes ayant des responsabilités familiales
Résidents ruraux
Résidents urbains
Femmes
Jeunes
Qui d'autre?

B. ENGAGEMENT DES MEMBERS

Lorsque nous accueillons la diversité des perspectives des membres et de notre communauté, nous prenons des mesures pour que tout le monde en profite.

1. Quelles sont les approches et les actions de sensibilisation qui permettront à chacun de participer pleinement? Comment pouvons-nous créer des occasions pour les personnes les moins susceptibles d'être entendues afin de s'assurer qu'elles partagent leurs préoccupations spécifiques? (p. ex., utilisation de techniques multiples comme les enquêtes en ligne et les groupes de discussion, types de questions posées, interprétation simultanée, langage des signes, commentaires anonymes)
2. Notre équipe est-elle représentative de la diversité de la population à laquelle nous nous adressons? Quelles mesures prenons-nous pour que la population soit plus diversifiée?
3. Quels sont les membres ou les comités ayant une expérience des groupes spécifiques en quête d'équité qui nous aident à mener des actions de sensibilisation?
4. Y a-t-il des antécédents au sein de l'organisation au niveau local dont vous devez tenir compte? Comment allons-nous nous assurer que tout le monde est entendu?
5. Le langage que nous utilisons dans notre matériel de promotion et notre communication est-il facilement compréhensible par des publics divers?
6. Quelles mesures pouvons-nous prendre pour éliminer les obstacles à la pleine participation des personnes? (p. ex., garde de personnes à charge, transport, sécurité, langue, lieu accessible, heure, formats multiples, fêtes religieuses et culturelles, culturellement approprié).
7. L'environnement est-il accueillant pour les participants qui pourraient être réticents à partager leur point de vue? Si ce n'est pas le cas, que pouvons-nous faire pour changer cela? (p. ex., jumeler un nouveau participant avec un participant expérimenté pour aider ceux qui ne connaissent pas le processus à se sentir encouragés à participer). Le rythme, le format et la langue de l'engagement conviennent-ils à tout le monde, y compris aux participants les moins enclins à s'exprimer et pour lesquels l'information peut être nouvelle? Sommes-nous en train de faire des suppositions sur certains groupes qui ne s'expriment pas?
8. Les rapports et les produits finaux reflètent-ils les points de vue des groupes confrontés à des obstacles systémiques et à des inégalités?
9. Comment allons-nous rendre compte des résultats à l'ensemble des personnes impliquées dans l'activité d'engagement?

CONSIDÉRATIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ ET À L'INCLUSION

- Prise en compte de la diversité au sein de la population dès le début du projet
- Élaboration d'un plan de sensibilisation ciblant spécifiquement les divers groupes et parties prenantes
- Utilisation de plusieurs méthodes pour obtenir des informations auprès des groupes cibles
- Prise de conscience de l'importance de l'utilisation d'un langage simple et de l'élimination de la voix passive dans les textes
- Adaptation de la sensibilisation de la communauté à des groupes cibles spécifiques

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Feuille de travail

1. Qui n'est pas inclus dans le travail en cours?

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

3. Que fait-on actuellement pour promouvoir l'inclusion?

4. Que peut-on faire différemment pour accroître l'inclusion et la participation?

5. Quelles sont les prochaines étapes?

Personnes 2SLGBTQI+
Membres noirs et racialisés
Travailleurs occasionnels
Membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits
Francophones
Membres ayant une identité religieuse
Nouveaux membres
Personnes âgées
Travailleurs à temps partiel
Personnes à faible revenu
Personnes non nées au Canada
Personnes en congé
Personnes confrontées à des barrières linguistiques
Personnes souffrant de handicaps visibles/invisibles
Personnes ayant des responsabilités familiales
Résidents ruraux
Résidents urbains
Femmes
Jeunes
Qui d'autre?

H. PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Lorsque nous appliquons une vision d'équité et d'inclusion à notre planification, nous prenons des mesures pour créer un syndicat pour tous.

1. Comment votre processus de planification stratégique promeut-il l'équité et l'inclusion?
2. Les objectifs à long terme que vous définissez reflètent-ils cette vision?
3. Quelles sont les tendances démographiques actuelles sur lesquelles les plans stratégiques de la Fédération doivent s'aligner ou auxquelles ils doivent répondre?
4. Quelles sont les questions d'équité actuellement soulevées par les membres en relation avec votre plan?
5. Quels sont les coûts liés à l'absence de prise en compte des tendances démographiques et des 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 la renforcer?
7. Quelles sont les ressources nécessaires pour réaliser l'équité et l'inclusion dans ce plan?
8. Comment mesurer si l'inclusion augmente ou diminue?
9. La collecte de données nous permet-elle de mesurer les points de référence et les objectifs pour accroître l'équité et l'inclusion?
10. Lors de l'examen stratégique, quelles sont les possibilités d'amélioration pour renforcer la réalisation de l'équité et de l'inclusion?

CONSIDÉRATIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ ET À L'INCLUSION

- A examiné les informations relatives à la consultation et à l'évaluation
- A accordé une attention particulière aux revendications d'équité de divers groupes
- Prise en compte explicite des diverses populations dans la vision et les priorités globales

ENGAGEMENT DES MEMBERS

Feuille de travail

1. Qui n'est pas inclus dans le travail en cours?

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

3. Que fait-on actuellement pour promouvoir l'inclusion?

4. Que peut-on faire différemment pour accroître l'inclusion et la participation?

5. Quelles sont les prochaines étapes?

Personnes 2SLGBTQI+
Membres noirs et racialisés
Travailleurs occasionnels
Membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits
Francophones
Membres ayant une identité religieuse
Nouveaux membres
Personnes âgées
Travailleurs à temps partiel
Personnes à faible revenu
Personnes non nées au Canada
Personnes en congé
Personnes confrontées à des barrières linguistiques
Personnes souffrant de handicaps visibles/invisibles
Personnes ayant des responsabilités familiales
Résidents ruraux
Résidents urbains
Femmes
Jeunes
Qui d'autre?

C. COLLECTE D'INFORMATIONS

Lorsque nous prenons en compte la diversité dans l'évaluation des besoins ou la collecte de données, nous prenons des mesures pour inclure tout le monde.

1. Notre plan de collecte de données identifiera-t-il les domaines spécifiques dans lesquels nous pourrions involontairement limiter l'équité et l'inclusion? (p. ex., la sécurité, l'accessibilité, l'abordabilité, les spécificités culturelles, les responsabilités familiales, l'accès à la prise de décision)
2. Quelles statistiques ou données démographiques actuelles nous aideraient à comprendre quels sont les membres qui sont confrontés à des obstacles systémiques et à des inégalités en relation avec le problème en question?
3. Les données recueillies reflètent-elles la diversité de la population?
4. Utilisons-nous un langage neutre ou adapté au genre?
5. Les questions nous aident-elles à identifier les personnes susceptibles d'être exclues et à déterminer ce qui est nécessaire pour qu'elles puissent en bénéficier?
6. Faisons-nous des suppositions que nous devons vérifier? (p. ex., tous les membres d'un programme seront hétérosexuels, cisgenres, etc.)
7. Comment pourriez-vous consulter les personnes les plus concernées par cette question afin de garantir la fiabilité de vos données, de votre approche et de vos conclusions? (p. ex., demander à des groupes en quête d'équité si les données ou l'approche sont culturellement appropriées).
8. Avons-nous consulté d'autres personnes ayant une expérience dans ce domaine? Si ce n'est pas le cas, comment allons-nous le faire?
9. Comment allons-nous rendre compte des résultats aux personnes qui ont participé à la recherche?

CONSIDÉRATIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ ET À L'INCLUSION

- Prise en compte de la diversité dès le début du projet
- Collecte d'informations et de statistiques sur divers groupes afin de dresser un tableau complet de la communauté
- Élaboration d'un plan de consultation ciblant spécifiquement un certain nombre de sous-groupes au sein de la population
- Utilisation de plusieurs méthodes pour obtenir des informations auprès des groupes cibles
- Prise de conscience de l'importance de l'utilisation d'un langage simple et de l'élimination de la voix passive dans les textes
- Adaptation de la sensibilisation de la communauté à des groupes cibles spécifiques

RECRUTEMENT Feuille de travail

1. Qui n'est pas inclus dans le travail en cours?

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

3. Que fait-on actuellement pour promouvoir l'inclusion?

4. Que peut-on faire différemment pour accroître l'inclusion et la participation?

5. Quelles sont les prochaines étapes?

Personnes 2SLGBTQI+
Membres noirs et racialisés
Travailleurs occasionnels
Membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits
Francophones
Membres ayant une identité religieuse
Nouveaux membres
Personnes âgées
Travailleurs à temps partiel
Personnes à faible revenu
Personnes non nées au Canada
Personnes en congé
Personnes confrontées à des barrières linguistiques
Personnes souffrant de handicaps visibles/invisibles
Personnes ayant des responsabilités familiales
Résidents ruraux
Résidents urbains
Femmes
Jeunes
Qui d'autre?

G. RECRUTEMENT

Nommés, élus et bénévoles

Lorsque nous intégrons l'équité et l'inclusion dans nos politiques de développement du leadership, nous prenons des mesures pour accroître la diversité des compétences et des perspectives au sein de la Fédération.

1. Les dirigeantes et dirigeants de la Fédération reflètent-ils la diversité de la communauté que nous servons? Qui est sous-représenté?
2. Quelles sont les connaissances, les compétences, l'expérience et la diversité qui permettraient à notre équipe de mieux servir la diversité des membres?
3. Les exigences en matière de rôle et le processus/les critères de sélection limitent-ils inutilement les personnes susceptibles de se qualifier?
4. Sommes-nous ouverts à l'idée de considérer les nouvelles perspectives que des personnes d'horizons différents pourraient apporter au poste?
5. Avons-nous réfléchi à l'endroit le plus approprié pour afficher les possibilités de leadership afin de garantir que la plus grande diversité possible de personnes puisse y accéder?
6. Les comités d'entrevue sont-ils composés de personnes ayant des antécédents et des expériences diversifiés en rapport avec le poste à pourvoir?
7. Avons-nous envisagé des moyens de réduire les obstacles à la procédure d'entrevue afin de la rendre plus accueillante et conviviale (p. ex., accessibilité physique, fourniture d'une copie des questions)?
8. Prenons-nous en compte le fait que les membres issus de milieux spécifiques peuvent présenter des comportements en entrevue différents de ceux que nous attendons, mais qu'ils possèdent néanmoins les compétences nécessaires pour occuper le poste?

CONSIDÉRATIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ ET À L'INCLUSION

- Prise en compte des personnes sous-représentées
- Identification des obstacles potentiels
- S'adresser à d'autres personnes pour promouvoir le projet
- S'est rendu là où se trouve le groupe cible
- Fournir des informations pour surmonter les obstacles

COLLECTE D'INFORMATIONS

Feuille de travail

1. Qui n'est pas inclus dans le travail en cours?

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

3. Que fait-on actuellement pour promouvoir l'inclusion?

4. Que peut-on faire différemment pour accroître l'inclusion et la participation?

5. Quelles sont les prochaines étapes?

Personnes 2SLGBTQI+
Membres noirs et racialisés
Travailleurs occasionnels
Membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits
Francophones
Membres ayant une identité religieuse
Nouveaux membres
Personnes âgées
Travailleurs à temps partiel
Personnes à faible revenu
Personnes non nées au Canada
Personnes en congé
Personnes confrontées à des barrières linguistiques
Personnes souffrant de handicaps visibles/invisibles
Personnes ayant des responsabilités familiales
Résidents ruraux
Résidents urbains
Femmes
Jeunes
Qui d'autre?

D. DIRECTION ET MENTORAT

Lorsque nous nous faisons les champions de l'équité et de l'inclusion dans notre façon de diriger, nous agissons pour donner l'exemple d'un syndicat qui utilise les divers talents et compétences de chacun.

1. Quelles mesures prenons-nous pour créer un environnement respectueux et inclusif?
 - Communiquons-nous clairement aux membres que les comportements inappropriés comme les blagues offensantes et les commentaires négatifs ne sont pas acceptables?
 - Comment pouvons-nous recueillir activement les contributions et les idées de membres ayant des points de vue différents?
 - Comment pouvons-nous encourager les membres à contribuer positivement à la création d'un environnement inclusif?
 - Lorsque nous commettons une erreur, comment l'assumons-nous, nous excusons-nous, vérifions qu'il n'y a pas de mal et tirons les leçons de l'expérience?
2. Existe-t-il des politiques, des procédures et (ou) des pratiques et des attitudes qui empêchent involontairement certaines personnes de s'engager pleinement dans notre travail ? (p. ex., horaires incompatibles avec les fêtes religieuses, charge de travail ou horaires en conflit avec les responsabilités familiales) Quelles sont les alternatives possibles?
3. Sommes-nous conscients de nos engagements en matière d'inclusion et d'adaptation et veillons-nous à ce que les membres soient informés de manière équitable?
4. L'équité et l'inclusion sont-elles intégrées dans les critères d'évaluation des candidats aux postes de présidente ou président de comité ou aux postes nommés? Si ce n'est pas le cas, comment pourrions-nous l'inclure?
5. Quelles occasions pourrions-nous créer pour permettre aux personnes issues de groupes sous-représentés d'apporter de nouvelles perspectives à notre équipe, d'acquérir de l'expérience et d'accéder à des rôles de direction? (c.-à-d., mentorat, partage de postes, observation)
6. L'équité et l'inclusion sont-elles intégrées dans l'évaluation du rendement de notre personnel? Qui se charge de cet examen? Pourquoi?

CONSIDÉRATIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ ET À L'INCLUSION

- A pris des mesures pour créer un environnement accueillant
- Identification des pratiques qui excluent involontairement certaines personnes
- A pris des mesures proactives pour que les personnes engagées soient représentatives de l'ensemble des membres
- Création d'occasions permettant aux personnes sous-représentées d'acquérir de l'expérience

PLANIFICATION Feuille de travail

1. Qui n'est pas inclus dans le travail en cours?

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

3. Que fait-on actuellement pour promouvoir l'inclusion?

4. Que peut-on faire différemment pour accroître l'inclusion et la participation?

5. Quelles sont les prochaines étapes?

Personnes 2SLGBTQI+
Membres noirs et racialisés
Travailleurs occasionnels
Membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits
Francophones
Membres ayant une identité religieuse
Nouveaux membres
Personnes âgées
Travailleurs à temps partiel
Personnes à faible revenu
Personnes non nées au Canada
Personnes en congé
Personnes confrontées à des barrières linguistiques
Personnes souffrant de handicaps visibles/invisibles
Personnes ayant des responsabilités familiales
Résidents ruraux
Résidents urbains
Femmes
Jeunes
Qui d'autre?

F. PLANIFICATION

Services, projets/programmes et activités

Lorsque nous prenons en compte l'ensemble des questions d'équité, nous prenons des mesures pour éliminer les obstacles afin que chacun puisse bénéficier et participer

1. Les résultats attendus du service, du projet/programme ou de l'activité reflètent-ils les objectifs d'équité et d'inclusion?
2. Comment le service, le projet ou le programme s'appuiera-t-il sur les points forts 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 cibles ont-ils été consultés?
5. Comment le service, le projet, le programme ou l'activité proposé est-il conçu pour garantir qu'une grande diversité de personnes puisse participer et bénéficier de l'activité dans la dignité ? (c.-à-d., accessibilité pour les appareils de mobilité, déficiences visuelles et auditives, garde d'enfants ou de personnes dépendantes, transport, préoccupations en matière de sécurité, langue).
6. L'heure de l'activité reflète-t-elle équitablement les considérations temporelles ? (p. ex., les fêtes religieuses et culturelles, les responsabilités familiales).
7. Quelles sont les ressources humaines et financières nécessaires pour assurer l'équité et l'accessibilité dans la mise en œuvre de ce service, de ce projet, de ce programme ou de cette activité?

CONSIDÉRATIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ ET À L'INCLUSION

- Prise en compte de la diversité dès le début du projet
- Considération des obstacles et les aborder dès le départ. Ont été clairs sur ce qui pouvait ou ne pouvait pas être fait
- Utilisation d'un langage clair et simple
- Consultation de la population cible pour s'assurer que rien n'a été oublié et que tous les documents sont compris

DIRECTION ET MENTORAT

Feuille de travail

1. Qui n'est pas inclus dans le travail en cours?

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

3. Que fait-on actuellement pour promouvoir l'inclusion?

4. Que peut-on faire différemment pour accroître l'inclusion et la participation?

5. Quelles sont les prochaines étapes?

Personnes 2SLGBTQI+
Membres noirs et racialisés
Travailleurs occasionnels
Membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits
Francophones
Membres ayant une identité religieuse
Nouveaux membres
Personnes âgées
Travailleurs à temps partiel
Personnes à faible revenu
Personnes non nées au Canada
Personnes en congé
Personnes confrontées à des barrières linguistiques
Personnes souffrant de handicaps visibles/invisibles
Personnes ayant des responsabilités familiales
Résidents ruraux
Résidents urbains
Femmes
Jeunes
Qui d'autre?

E. SUIVI ET ÉVALUATION

Lorsque nous prenons en compte l'équité et l'inclusion dans la manière dont nous mesurons le succès, nous agissons pour garantir que tous bénéficient du processus et de ses résultats.

1. Avons-nous réfléchi aux populations qui ne seront pas prises en compte si nous n'utilisons que certaines méthodes (p. ex., enquêtes en ligne, consultations publiques)? Quelles autres approches pourrions-nous utiliser?
2. Les personnes qui conçoivent et mettent en œuvre l'évaluation sont-elles représentatives des groupes cibles qui participeront à l'évaluation? Comment pouvons-nous nous assurer que leurs points de vue sont pris en compte?
3. Les questions de l'évaluation permettent-elles de prendre en compte les expériences d'une diversité de membres?
4. Serait-il utile d'inclure les personnes qui ont cessé de participer?
5. Pouvons-nous organiser des entretiens ou des groupes de discussion dans un lieu où la population cible se sent à l'aise?
6. Pouvons-nous faciliter la participation des personnes interrogées en faisant appel à des enquêteurs issus de la même population, en assurant le transport et la garde des enfants et (ou) en offrant des honoraires pour les groupes de discussion?
7. Lors de l'analyse de nos données, avons-nous maintenu une diversité de points de vue dans les conclusions?
8. Avons-nous validé les résultats avec la communauté afin de minimiser les éventuels préjugés?
9. Comment pouvons-nous rendre compte aux personnes qui ont participé au processus d'évaluation?

CONSIDÉRATIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ ET À L'INCLUSION

- Implication des membres dans la conception
- Appui des points de vue de membres issus de milieux diversifiés
- Utilisation de plusieurs méthodes pour assurer la participation
- Assurance que les informateurs n'ont pas encouru de frais

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille de travail

1. Qui n'est pas inclus dans le travail en cours?

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

3. Que fait-on actuellement pour promouvoir l'inclusion?

4. Que peut-on faire différemment pour accroître l'inclusion et la participation?

5. Quelles sont les prochaines étapes?

Personnes 2SLGBTQI+
Membres noirs et racialisés
Travailleurs occasionnels
Membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits
Francophones
Membres ayant une identité religieuse
Nouveaux membres
Personnes âgées
Travailleurs à temps partiel
Personnes à faible revenu
Personnes non nées au Canada
Personnes en congé
Personnes confrontées à des barrières linguistiques
Personnes souffrant de handicaps visibles/invisibles
Personnes ayant des responsabilités familiales
Résidents ruraux
Résidents urbains
Femmes
Jeunes
Qui d'autre?