

# **Planifier l'avenir**

**Rapport sur le programme de  
mentorat en matière d'égalité  
d'OSSTF/FEESO**

**À la**

**Réunion annuelle de  
l'Assemblée provinciale 2017**

## **Planifier l'avenir**

### **Rapport sur le programme de mentorat en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO**

#### **INTRODUCTION**

Le Plan d'action annuel de 2016 avait ordonné l'élaboration d'un programme officiel de mentorat intensif à l'intention des membres des groupes à la recherche d'égalité, en plus de l'identification des ressources nécessaires à la promotion de la participation et la présentation d'un rapport avec recommandations à la RAAP 2017.

Le Plan d'action annuel stipule : « L'élaboration comprend une consultation avec l'agent en matière d'égalité, le Groupe de travail consultatif sur l'égalité, le Groupe de travail des Premières Nations, Métis et Inuits, le Comité du statut de la femme, le Comité des droits de la personne, le Comité des services éducatifs et le Comité des services en langue française ainsi que les commentaires des autres intervenants à la recherche d'égalité au sein de la Fédération. » Ce programme est un exemple des mesures logiques qu'il reste à prendre concernant notre engagement envers le travail continu en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO. Ce rapport recommande un projet pilote de trois ans d'un programme de mentorat en matière d'égalité et pour lequel des rapports seront remis à la RAAP.

#### **RAISONNEMENT**

Des sondages ont permis d'identifier que plus le rôle de dirigeant au sein d'OSSTF/FEESO est éloigné du lieu de travail, moins il y a de chance que ce poste soit pourvu par un membre d'un des groupes à la recherche d'égalité. Notre récent Sondage sur la participation des membres indiquait que 70 pour cent de nos membres s'auto-identifiaient comme étant des femmes, des personnes de couleur, des PNMI (Premières Nations, Métis ou Inuit), LGBTQ ou des personnes ayant un handicap et 13 pour cent des personnes ayant répondu appartiennent à plus d'un des groupes identifiés. À la lumière de ces constatations, un programme de mentorat officiel à l'intention des membres des groupes à la recherche d'égalité est une avancée positive à ce que notre Fédération soit plus inclusive. Cerner les obstacles qui empêchent d'accéder à des postes de leadership, en développant les connaissances et la compréhension, est un objectif essentiel d'OSSTF/FEESO alors que nous nous efforçons de créer un syndicat représentatif de la composition de l'ensemble de nos membres. Les obstacles pour accéder à des postes de leadership peuvent être soit systémiques ou liés à l'attitude. Faire cet investissement mutuellement bénéfique à long terme auprès de nos membres à la recherche d'égalité en développant les qualités de leadership est une mesure importante et essentielle de la Fédération. Nous avons toujours dédié énormément de ressources afin de pouvoir inclure plus de membres au sein d'OSSTF/FEESO et il est important de veiller à ce que les précieuses perspectives des membres des groupes à la recherche d'égalité soient incluses.

#### **STRUCTURE**

Pour permettre aux membres qui accéderont au programme de mentorat en matière d'égalité d'avoir suffisamment de temps et de ressources, un programme à deux volets terminé en deux ans est à recommander. Quinze membres, représentatifs de la composition des groupes à la recherche d'égalité, seraient choisis sur la base d'un processus de candidatures. Ce programme pilote de trois ans débiterait au printemps 2017 avec une sélection de huit

membres qui seraient les mentors. Au cours de l'année 2017-2018 de la Fédération, le groupe choisi de mentors collaborerait avec l'agent en matière d'égalité, des groupes de travail, des comités et du personnel connexes à l'élaboration du contenu du programme afin de garantir que celui-ci est efficace et qu'il ait les répercussions attendues. Au cours de l'année 2018-2019 de la Fédération, les mentorés participeront au programme de Niveau 1. Les candidats désirant poursuivre leur mentorat participeront au programme de Niveau 2 au cours de l'année 2019-2020 de la Fédération. À toutes les étapes du programme, il y aurait des occasions de partage d'idées et de collaboration.

Un rapport provisoire sur le programme de mentorat en matière d'égalité sera soumis à la RAAP 2019 et un rapport final à la RAAP 2020. Ces rapports comprendront des recommandations sur l'avenir du programme. Un aperçu détaillé de la structure proposée et du soutien que recevraient les candidats est disponible à l'annexe A.

### **CONTENU DU PROGRAMME PROPOSÉ**

Le Groupe de travail à la recherche d'égalité, en concertation avec des représentants des comités et des groupes de travail mentionnés auparavant, identifie les connaissances et la compréhension qui ont été recommandées pour avoir une part importante à faire tomber les obstacles à l'accès aux postes de leadership. Offrir des occasions aux membres à la recherche d'égalité d'entretenir leurs connaissances et leurs compétences relativement à ce qui est pertinent à la composition d'OSSTF/FEESO, à la structure organisationnelle, aux filières qui mènent au leadership, aux documents sur les politiques et la gouvernance et aux priorités formera l'essentiel du contenu. Chaque candidat mentoré se verra parrainé par l'un des mentors qui l'aidera à entrer en relation avec des dirigeants locaux afin qu'il puisse bénéficier d'expertise durant le programme. Davantage de précisions se trouvent à l'annexe A.

### **PROCESSUS ET CRITÈRES POUR POSER UNE CANDIDATURE**

Le processus pour poser une demande pour être mentor sera coordonné par l'agent en matière d'égalité et le Groupe de travail consultatif sur l'égalité et sera approuvé par l'Exécutif provincial au printemps 2017. Au cours de l'année 2017-2018 de la Fédération, le processus de dépôt de candidature des mentorés sera mené en demandant aux mentors de faire des commentaires et il sera approuvé par l'Exécutif provincial. Davantage de précisions se trouvent à l'annexe A.

### **RESSOURCES**

Les ressources pour appuyer ce programme existent déjà pour la majeure partie au sein de l'organisation et auront besoin d'être mises à jour et regroupées. Des ressources additionnelles devront également être élaborées et produites en appui à ce programme. Davantage de précisions se trouvent à l'annexe A.

### **PROMOTION**

La Fédération aura recours à une vaste campagne de promotion afin de maximiser l'accès des membres des groupes à la recherche d'égalité. Une liste initiale de stratégies de communication se trouve à l'annexe A.

## **BUDGET**

Un programme de mentorat en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO est la prochaine étape et un investissement importants à l'avenir de notre organisation. Un budget de 125 000 \$ sera nécessaire pour appuyer dans son intégralité le projet pilote de trois ans. Le budget est divisé en trois parties avec 21 000 \$ pour l'année 2017-2018 de la Fédération, 52 000 \$ pour l'année 2018-2019 de la Fédération et 52 000 \$ pour l'année 2018-2019 de la Fédération. Un tableau se trouve à l'annexe A.

## **RÉSOLUTION**

**IL EST RÉSOLU QU'**un programme de mentorat en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO soit mis en œuvre comme décrit dans le rapport sur le Programme de mentorat en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO à la RAAP 2017.

**Budget :** 21 000 \$ (125 000 \$ sur une période de trois ans)

## Annexe A

# Programme pilote de trois ans de mentorat sur l'égalité d'OSSTF/FEESO

## STRUCTURE

### *Programme et chiffres*

- Programme de mentorat des membres à la recherche d'égalité
  - Niveau 1
    - 15 mentorés
    - représentatifs de la composition des groupes à la recherche d'égalité
  - Niveau 2
    - 15 mentorés  
(probablement moins de 15, car certains participants du Niveau 1 pourraient choisir de ne pas poursuivre)
- 8 mentors disponibles tout au long de chaque année de travail
  - Les mentors seront choisis parmi les membres
  - On ne s'attend pas à ce que tous les mentors proviennent uniquement de groupes à la recherche d'égalité
  - Les mentorés doivent être représentés dans la composition du groupe des mentors
  - Les mentors ont de l'expérience en matière de leadership et sont à l'image de notre diversité
- Conférenciers et autres personnes-ressources, au besoin

### *Échéancier*

- Année 1 – sept. 2017 – août 2018 (\* se produit au printemps 2017)
  - Candidature des mentors\*, sélection\*et formation des mentors
  - Processus de candidatures et approbation des candidatures des mentorés de Niveau 1
  - Élaboration du contenu/curriculum avec les mentors
- Année 2 – sept. 2018 – août 2019
  - Programme de mentorat des membres à la recherche d'égalité – Niveau 1
  - Évaluation du programme par les mentors et mentorés
  - Rapport provisoire à la RAAP 2019
- Année 3 – sept. 2019 – juin 2020
  - Programme de mentorat des membres à la recherche d'égalité – Niveau 2
  - Évaluation du programme par les mentors et mentorés
  - Rapport à la RAAP 2020

## **Niveaux**

- **Programme de mentorat des membres à la recherche d'égalité – Niveau 1**

Durant la phase « Élaboration du contenu/curriculum avec les mentors », on pourra toujours ajuster ce qui suit avec l'approbation de l'Exécutif provincial.

- Trois réunions officielles par année + téléconférence avant le CP
- **1<sup>re</sup> rencontre en septembre au Bureau provincial** (vendredi après-midi – samedi midi)
  - Orientation sur le programme de Niveau 1, menée par mentors et personnel
  - Accueil par la présidence/EP et discussion
  - Visite des locaux du Bureau provincial
  - Présentation de la structure organisationnelle et des possibilités d'accès aux postes de leadership
- **2<sup>e</sup> rencontre dans le cadre d'une réunion d'un comité provincial** en janv./fév. (vendredi – samedi midi)
  - Mentorés se joignent à un comité en fonction de leur préférence
  - Vendredi matin : reprise de la formation des mentorés en continuation de la dernière rencontre
  - Rencontre avec la présidence du comité et le personnel avant la réunion
  - Rencontre avec tous les membres du comité pendant environ la moitié de la réunion et travail avec les mentors pour le reste du temps
  - Orientation – mandat et modalités de fonctionnement du comité
  - Mentors et mentorés se rencontrent pour faire un compte rendu pendant une heure, à la fin de l'activité
- **3<sup>e</sup> rencontre à la réunion d'avril du Conseil provincial** (jeudi soir – vendredi 15 h)
  - Téléconférence avant le CP
  - Jeudi soir
    - Orientation – conseils de secteur et CP
    - Examen des procédures
    - Revue de l'ordre du jour, des rapports, etc.
  - Présence au CP vendredi matin
  - Repas de midi avec mentorés et conseillères et conseillers provinciaux
  - Après le repas, continuation de la formation des mentorés, compte rendu après CP
  - Conclusion du mentorat de Niveau 1; bilan pour formuler des commentaires/recommandations sur le Niveau 1 du programme
  - Aperçu du Niveau 2 et confirmation des participants au Niveau 2
- Mentors offrent un appui enrichi aux mentorés en fonction de leurs compétences et de leurs intérêts.

- Recherche et coordination de liens à nouer avec des dirigeants locaux menées en partenariat avec le mentor.
- **Programme de mentorat des membres à la recherche d'égalité – Niveau 2**

Durant la phase « Élaboration du contenu/curriculum avec les mentors », on pourra toujours ajuster ce qui suit avec l'approbation de l'Exécutif provincial.

  - Composante en ligne tout au long de l'année
  - Trois réunions officielles par année + une téléconférence avant la RAAP
  - **1<sup>re</sup> rencontre au Leadership d'été** en août (jeudi – vendredi)
    - Orientation sur le programme de Niveau 2, menée par mentors et personnel
    - Mentorés élaborent leur profil et un plan personnel de leadership, avec l'aide de leur mentor
      - Comprend un stage d'observation
    - Participation à un choix d'ateliers de leadership
  - **2<sup>e</sup> rencontre à la RAAP** en mars (samedi – dimanche)
    - Mentorés passent en revue leur profil et plan personnels de leadership
    - Présence à la RAAP à titre d'invités
    - Téléconférence avant la RAAP
    - Orientation sur la RAAP – volumes, procédures, cartes, résolutions
    - Présence aux réunions de caucus sur l'équité
    - Reprise de la formation des mentorés là où on s'était arrêté à la dernière rencontre
    - Mentors et mentorés se rencontrent pour un compte rendu lors d'un repas, le dimanche midi
  - **3<sup>e</sup> rencontre au Bureau provincial** en mai/juin (vendredi soir – samedi midi)
    - Mentorés passent en revue leur profil et plan personnel de leadership
    - Vendredi soir
      - Examen du plan personnel de leadership
      - Groupe de travail des mentorés
      - Présentations par les mentorés
      - Conclusion du Niveau 2 de mentorat; bilan pour formuler des commentaires/recommandations sur le Niveau 2 du programme
  - Mentors offrent un appui enrichi aux mentorés en fonction de leurs compétences et de leurs intérêts.
  - Recherche et coordination de liens à nouer avec des dirigeants locaux menées en partenariat avec le mentor.

Les sections suivantes contiennent des renseignements qui n'ont pas pour but de former une liste exhaustive. Des modifications spécifiques seront apportées à ce programme après avoir été préparées par les mentors, l'agent en matière d'égalité et le groupe de travail consultatif en matière d'égalité du Bureau provincial et assujetti à l'approbation de l'Exécutif provincial.

## **CONTENU DU PROGRAMME PROPOSÉ**

- Structures d'OSSTF/FEESO
  - Composition
    - Classifications d'emplois
    - Égalité
  - Structure organisationnelle
    - Lieux de travail
    - Unité de négociation
    - District
    - Provincial
      - Comités, conseils et groupes de travail
    - FEO/FTO/CTC
      - Conseils du travail
  - Parcours en matière de leadership
    - Comités/conseils/groupes de travail à l'échelle des lieux de travail, de l'unité, du district ou provinciale
    - Postes élus/politiques à l'échelon de l'unité, du district ou provincial
    - Personnel du district ou provincial
    - Accès et processus
- Statuts et règlements, politiques et procédures d'OSSTF/FEESO
- Priorités et travail d'OSSTF/FEESO
  - Processus en vue de créer et de modifier
  - Travail de chaque secteur
  - Priorités
  - Plan d'action annuel
  - Développement des compétences nécessaires en leadership
- Acronymes
- Soutiens

## **PROCESSUS ET CRITÈRES POUR POSER UNE CANDIDATURE**

### **Élaboration et processus de candidature des mentors**

- Élaborés au cours de l'année 1 (2017-2018) par l'agent en matière d'égalité et le groupe de travail interne en matière d'égalité
- Approuvés par l'EP
- Annonce pour dépôt de candidature en avril 2017, à déposer avant le 1<sup>er</sup> juin 2017
- Liste de personnes ayant été retenues fournie à la réunion de sept. 2017 du CP
- Mentors informés en août 2017
- Membres des groupes à la recherche d'égalité occupant des postes de leadership sont invités à présenter leur candidature
- On tentera d'arriver à une répartition équitable par région et selon la population
- Dans la mesure du possible, la politique ne doit pas intervenir dans le choix



- Candidatures envoyées à l'agent en matière d'égalité et examinées par le groupe de travail interne en matière d'égalité
- Mentors approuvés par l'EP

### **Élaboration et processus de candidature des mentorés**

- Élaborés au cours de l'année 1 (2017-2018) par l'agent en matière d'égalité et le groupe de travail interne en matière d'égalité
- Approuvés par l'EP
- Annonce pour dépôt de candidature en janvier 2018 à déposer avant le 1<sup>er</sup> mars 2018
- Liste des personnes ayant été retenues fournie à la réunion d'avril 2018 du CP
- Mentorés informés en mai 2018
- On tentera d'arriver à une répartition équitable par région et selon la population
- Dans la mesure du possible, la politique ne doit pas intervenir dans le choix
- Une déclaration « d'intention » qui limite ces membres occupant des postes de leadership
- Candidatures envoyées à l'agent en matière d'égalité et examinées anonymement par le groupe de travail interne en matière d'égalité
- Mentorés approuvés par l'EP

### **Critères**

- Recommandation confirmant les capacités potentielles en leadership (de la part de membres de la communauté, du conseil scolaire ou du syndicat)
- Auto-identification d'appartenance à un ou plusieurs groupes à la recherche d'égalité
- Déclaration rédigée par les candidats ou réponses à une série de questions pour comprendre la raison pour laquelle ils veulent participer au programme de mentorat
- D'autres critères restrictifs, selon ce que les mentors recommandent
- Mentoré doit participer à toutes les activités du Programme de mentorat. Le contenu qui n'a pas été étudié doit être rattrapé afin de pouvoir terminer le programme avec succès.

### **RESSOURCES**

- Possibilités d'organigramme/de brochure en matière de leadership (à déterminer)
- Culture et structure organisationnelles
- Échantillon de ressources de l'agente de recrutement d'OSSTF/FEESO
- Ressources extraites du cartable de formation des nouvelles présidences
- Politiques et procédures (provinciales et de district)
- Statuts et règlements (provinciaux et de district)
- Conventions collectives pertinentes (centrale et locale)
- Brochure sur le conseil d'école
- Site Web
- *MaFEESO*
- Autres ressources, selon les recommandations de l'EP, du groupe de mentors et du personnel

## PROMOTION

- Envoi d'une carte en décembre, en même temps que la lettre de renouvellement annuel
- *MaFEESO*
- Affiche dans tous les lieux de travail
- Note D/BU envoyée à tous les membres
- Article dans *Update*
- Site Web
- Réseaux sociaux
- Recommandation de la part de membres

## BUDGET

<b>2017-2018</b>		
	8 mentors	16 000 \$
	Ressources et promotion	5 000 \$
	<b>Total Année 1</b>	<b>21 000 \$</b>
<b>2018-2019</b>		
	8 mentors	16 000 \$
	15 mentorés	28 000 \$
	Ressources	8 000 \$
	<b>Total Année 2</b>	<b>52 000 \$</b>
<b>2019-2020</b>		
	8 mentors	16 000 \$
	15 mentorés	28 000 \$
	Ressources	8 000 \$
	<b>Total Année 3</b>	<b>52 000 \$</b>
	<b>Projet pilote sur trois ans</b>	
	BUDGET	<b>125 000 \$</b>