
PLAN D'ACTION D'OSSTF/FEESO POUR APPUYER L'ÉQUITÉ ET LA LUTTE CONTRE L'OPPRESSION



Plan d'action d'OSSTF/FEESO pour appuyer l'équité et la lutte contre l'oppression

La Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (OSSTF/FEESO) est un syndicat fort, indépendant et socialement actif qui fait la promotion et avancer la cause de l'éducation publique et les droits des élèves, des éducateurs et des travailleurs en éducation. Tout en établissant des conditions de travail pour ses membres, OSSTF/FEESO travaille également à la mise

en place de services publics solides, à la préservation de la liberté académique, à la prévention de la privatisation et de la commercialisation de nos établissements d'enseignement, à l'assurance que les élèves reçoivent une éducation exempte de préjugés et de discrimination et offrir une chance équitable pour tous les élèves de réussir dans un système d'éducation publique solide et bien financé.

En tant qu'organisation fière de défendre l'éducation financée à même les deniers publics, OSSTF/FEESO s'est efforcé de relever les défis de l'équité et de la justice sociale. Le travail de lutte contre l'oppression n'est pas facile. Comme la société dans laquelle nous vivons, OSSTF/FEESO n'est pas à l'abri d'un passé tourmenté lorsqu'il s'agit de l'exclusion des groupes à la recherche d'équité. Nous reconnaissons que des groupes de membres au sein d'OSSTF/FEESO sont toujours victimes de discrimination structurelle et systémique comme le racisme anti-autochtone, le racisme anti-noir, le racisme, l'homophobie, la transphobie, le capacitisme et le sexisme à l'heure actuelle.

Au fil des ans, les militants en matière d'équité au sein de la Fédération ont demandé à leur syndicat de répondre aux appels à l'action pour se concentrer sur l'élimination des obstacles à la participation. Ceci est évident dans la Déclaration sur l'équité d'OSSTF/FEESO (2020), qui figure dans le paragraphe d'introduction,

« 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. »

En nous fondant sur l'avis de nos membres, souvent ceux qui appartiennent à des groupes exclus, nous avons tenté de mettre en œuvre un certain nombre d'initiatives et de programmes pour remédier aux inégalités au sein de notre syndicat. Au cours de la dernière décennie, OSSTF/FEESO :

- a créé le Groupe de travail consultatif sur les Premières nations, les Métis et les Inuits, le Groupe de travail consultatif sur l'égalité et le Groupe de travail consultatif sur les personnes noires et de couleur pour conseiller l'Exécutif provincial
- a offert des espaces de rencontre pour les groupes à la recherche d'égalité lors de la Réunion annuelle de l'Assemblée provinciale, de la formation dans le cadre du Leadership d'été et de toutes les conférences organisées par le Bureau provincial
- a mené une enquête auprès des membres en 2011 et en 2016 afin de déterminer le niveau de participation des membres à la recherche d'égalité ainsi que les obstacles à la participation
- a mis en œuvre un processus d'auto-identification volontaire pour la collecte de données démographiques lors des activités de la Fédération pour éclairer les décisions futures concernant les programmes et les pratiques
- a soutenu le perfectionnement professionnel et la formation des membres en créant des ateliers et des ressources sur la vérité et la réconciliation, la lutte contre le racisme anti-noir, l'alliance, l'histoire de la vie des Noirs canadiens, l'histoire des femmes canadiennes, l'équité et la lutte contre l'oppression, la justice raciale, la lutte à la misogynie, la lutte contre l'homophobie et la transphobie et les défis de la discrimination fondée sur la classe
- a veillé à ce que la formation en matière d'égalité soit accessible aux dirigeants locaux, à l'Exécutif provincial et au personnel du Bureau provincial
- a créé un poste d'agent en matière d'égalité et un groupe de travail interne sur l'égalité pour coordonner les initiatives en matière d'égalité
- a mis en place un programme pilote de mentorat pour les membres de groupes à la recherche d'égalité afin d'accroître l'accès aux possibilités de leadership.
- a demandé et négocié un financement suffisant pour l'éducation financée à même les deniers publics afin de répondre aux besoins réels des élèves en Ontario, y compris les élèves racialisés
- a négocié plus de 84 millions de dollars en fonds sur une période de deux ans afin de venir en aide à l'enseignement de l'enfance en difficulté, les besoins uniques en matière d'apprentissage, les initiatives en santé mentale et la promotion d'écoles sécuritaires, saines et bienveillantes
- a établi une solidarité nationale et internationale et la participation à des événements liées aux peuples Autochtones/des Premières Nations, y compris le *National Indigenous Education and*

Reconciliation Network et le *Indigenous Educators Network/Red de Educadores Indigenas* dans le cadre de la *Initiative for Democratic Education in the Americas* (réseau IDEA)

- s'est engagé dans des réseaux et des coalitions auprès de nombreux organismes et syndicats internationaux, prônant les questions d'égalité et de justice sociale en éducation, y compris le *Tri-National Coalition for the Defense of Public Education* (Canada, Mexique, États-Unis United States), *CoDev Canada* (fait la promotion de la justice sociale et de l'éducation globale en Amérique Latine), *Bangladesh Center for Workers' Solidarity*, le *South Africa Democratic Teachers' Union (SADTU)* et la *Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación* (Colombie). De plus, nous avons offert un soutien et une solidarité par le biais de coalitions avec la Fédération du travail de l'Ontario, le Congrès du travail du Canada, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants et l'Internationale de l'éducation
- A appuyé des dons annuels et des efforts de défense des intérêts à un certain nombre d'organismes pour faire la promotion de l'équité et de la justice sociale, y compris, sans s'y limiter : *Coalition of Black Trade Unionists*, *Common Frontiers*, *Migrant Rights Network*, la Campagne du ruban blanc, la Coalition ontarienne pour de meilleurs services éducatifs à l'enfance, EGALE, *Workers Action Centre*
- A participé aux efforts récents de défense des intérêts, de sensibilisation, de soutien et de projet auprès d'un certain nombre d'organismes pour faire la promotion de l'égalité et de la justice sociale, mais sans s'y limiter : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, *Facing History and Ourselves*, *Feed Ontario*, *Ontario Association of Interval and Transition Houses Anishnawbe Health Network*, *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act Alliance*, *Black Youth Helpline*

Pourtant, malgré les efforts que nous avons déployés jusqu'à présent, nous n'avons pas réussi à garantir l'égalité d'accès à nos propres membres. Nos structures organisationnelles ont eu des conséquences inattendues, laissant certains groupes de membres en dehors du processus de prise de décision. En bref, nous devons reconnaître qu'il existe des groupes de membres qui ont été exclus par nos propres structures, politiques et procédures, en raison d'une partialité inconsciente. Certains groupes sont encore moins susceptibles d'occuper des rôles officiels au sein de la Fédération dans plusieurs des plus hautes instances dirigeantes d'OSSTF/ FEESO. La constatation peut nous mettre mal à l'aise et cela devrait l'être. Bien qu'il soit difficile d'accepter nos défauts collectifs, le temps est venu d'ouvrir l'organisation à un examen approfondi et minutieux aux échelons local et provincial. Ce travail est ardu, il nécessite du temps et il doit être effectué.

La responsabilité des dirigeants de faire mieux nous est confiée par notre propre Déclaration en matière d'égalité, qui dit en partie :

« 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 bisexuels, les transgenres, les personnes queer, 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. »

Nous devons affirmer que nous répondrons aux expériences vécues par ceux qui sont exclus. C'est pourquoi nous devons délibérément consacrer des efforts et des ressources à l'identification des obstacles à la participation ainsi qu'à la mise en place de pratiques visant à les éliminer.

Nous avons fait et continuons à faire usage de l'expertise interne qui existe au sein de la Fédération. Dans le cadre de ce processus, l'Exécutif provincial a également fait appel à l'expertise d'un consultant externe pour dispenser de la formation sur la manière de s'élever contre les formes d'oppression et, en particulier, le racisme anti-noir. Cette expertise nous a aidé à créer un ensemble de principes qui peuvent nous guider alors que nous faisons ce travail. Ces principes directeurs nous aideront à déterminer où les changements sont requis (nos buts) et comment mettre en place ces changements (notre stratégie).

Notre engagement envers ces efforts s'exprime de la façon suivante :

VISION

OSSTF/FEESO s'engage à démanteler toutes les formes de racisme—y compris le racisme anti-autochtone, le racisme anti-noir—toutes formes de discrimination et toutes les formes d'oppression au sein de la Fédération et au-delà.

PRINCIPES DIRECTEURS

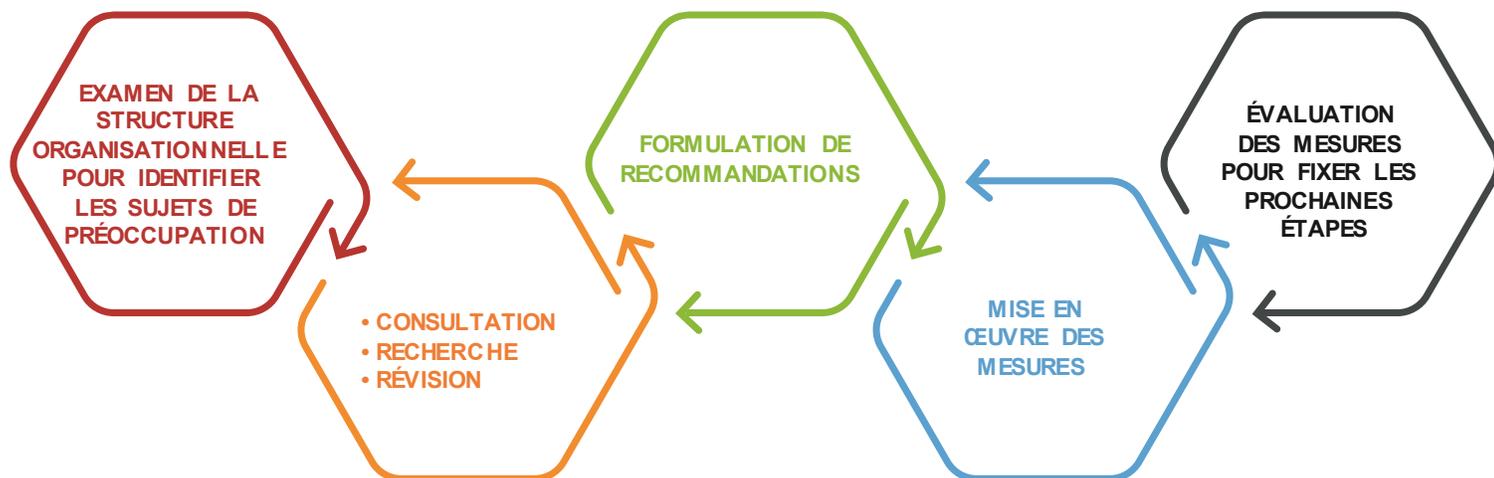
La Fédération gardera les principes directeurs suivants au centre du travail que nous effectuons pour aborder notre vision :

BUTS

- traiter la disproportion et la disparité dans l'engagement et la participation des membres
- accroître les possibilités de faire entendre la voix des membres des groupes à la recherche d'égalité
- renforcer les capacités par des possibilités de leadership
- faire avancer la cause de l'éducation publique et les droits des élèves, des éducateurs et des travailleurs en éducation
- promouvoir la lutte contre l'oppression dans les secteurs de l'éducation financée à même les deniers publics et dans la société en général

STRATÉGIE*

*Cette stratégie ne constitue pas un ensemble d'étapes linéaires. Alors que nous abordons nos buts, nous nous trouverons à commencer à différents endroits et à revoir les différentes, au besoin.



Pour l'avenir, nous nous servons de ces principes directeurs pour entreprendre un examen approfondi d'OSSTF/FEESO. Pour y parvenir avec efficacité, nous devons être prêts à rechercher des contributions et à réfléchir sur nos structures, surtout de celles et ceux ayant de l'expérience vécue provenant de groupes marginalisés et de réfléchir à nos politiques et nos priorités sur une base continue. Un examen régulier de notre travail et de son efficacité dans la lutte contre la discrimination systémique est primordial pour mettre ce travail sur la bonne voie. Il est essentiel dans nos efforts d'être responsables envers les membres en évaluant si nous remplissons suffisamment notre engagement à affronter et à lutter contre l'oppression. L'élimination des obstacles à la participation des membres exigera du courage à ceux qui occupent des postes de direction pour faire face à nos propres préjugés et reconnaître les privilèges dont bon nombre d'entre nous avons bénéficié.

De plus, OSSTF/FEESO s'affaire présentement à pourvoir à un nouveau poste—celui de coordonnatrice ou coordonnateur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion—une personne experte dans le développement d'une culture de représentation et de chances égales. La coordonnatrice ou coordonnateur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion aurait des connaissances dans l'élaboration de plans stratégiques et la rédaction d'une ébauche de politique dans le but de créer des programmes et pratiques pour répondre aux buts d'inclusion et de représentation. À cette fin, les collaborations et les partenariats au sein des divers groupes et des diverses personnes, tant à l'interne qu'à l'externe, afin d'induire un changement positif, serait tant nécessaire que crucial.

Nous avons augmenté le nombre de membres du personnel assigné aux efforts en matière d'égalité. Nous avons maintenant quatre membres du Secrétariat qui ont la responsabilité particulière pour les initiatives d'égalité. Nonobstant ces tâches, nous reconnaissons que le travail de tout le personnel du Bureau provincial doit s'aligner avec notre vision et principes directeurs.

Grâce aux membres de notre Groupe de travail consultatif des Premières Nations, Métis et Inuits, au Groupe de travail consultatif des personnes noires et des personnes de couleur, Comité des droits de la personne et le Comité du statut de la femme, nous avons mis la lumière sur le travail requis pour examiner le syndicat sur tous ces niveaux. Conformément à nos principes directeurs, nous avons déterminé un cadre des préoccupations initiales et des mesures possibles pour chacune des structures de l'organisme (Annexe A). Bien que cette liste ne soit pas complète, elle constitue une première étape.

Reconnaissant la discrimination structurelle et systémique au sein de la société et de notre organisme nous donne tant l'occasion et la responsabilité d'aller au-delà de simplement répondre à des incidents et d'entreprendre le travail plus approfondi d'apporter des changements fondamentaux. Malgré cela, nous ne pouvons pas faire ceci seul de notre côté, strictement au niveau de l'Exécutif provincial ou du Bureau provincial. Ce changement doit également se produire au niveau local, en collaboration avec les membres, et en particulier avec les commentaires des membres de groupes à la recherche d'égalité. Sur le parcours, même avec les meilleures intentions, il se peut que nous soyons en désaccord, que nous nous trompions et que nous trébuchions dans notre approche et nos efforts pour aborder toutes les formes de discrimination. Lorsque cela se produira, nous devrions également nous fier sur les critiques reçues et la rétroaction et être ouverts à envisager de nouvelles idées. Ensemble, à titre d'organisme qui représente plus de 60 000 membres et des centaines de classifications d'emploi différentes dans des communautés petites et grandes, nous devons accepter le travail nécessaire qui nous attend.

ORGANISATIONNEL

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES
---	------------------------	---------

Appendix A

<p>Membres <i>12–18 mois</i></p>	<p>Composition de l'effectif des membres Expériences des membres</p>	<p>Élaborer un processus pour recueillir les renseignements démographiques des membres</p> <p>Collaborer avec d'autres affiliés du secteur de l'éducation sur les meilleures pratiques d'auto-identification dans les sondages et les enquêtes</p> <p>Mener un sondage en matière d'égalité auprès des membres actuels afin d'identifier les changements et les tendances à partir de nos sondages de 2011 et de 2016</p>
<p>Occasions de leadership <i>12–36 mois</i></p>	<p>Participation des membres de groupes à la recherche d'égalité à des occasions de leadership, y compris les membres Noirs, racialisés et Autochtones</p>	<p>S'assurer que les occasions de leadership sont accompagnées d'un parrainage, d'un mentorat et d'une formation pertinente</p>
<p>Politiques et procédures <i>12–36 mois</i></p>	<p>Externes Lutte contre le racisme systémique dans les écoles : programme d'études, répartition précoce, recrutement et promotions, perfectionnement professionnel et formation, programmes d'agent de liaison dans les écoles</p> <p>Internes Veiller à ce que les politiques et les procédures sont inclusives et reflètent le libellé actuel et approprié en matière d'égalité</p> <p>Veiller à ce que la Déclaration en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO et les politiques et procédures de lutte contre le harcèlement abordent la discrimination systémique de manière appropriée</p> <p>Veiller à ce que les principes énoncés dans la Déclaration en matière d'égalité se reflètent dans les pratiques</p>	<p>Revoir et formuler des recommandations</p> <p>Analyser continuellement le libellé approprié utilisé</p> <p>Revoir la déclaration en matière d'égalité, les politiques et procédures de lutte contre le harcèlement</p> <p>Revoir et formuler des recommandations</p>

ORGANISATIONNEL		
SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES
<p>Formation pour les membres d'OSSTF/FEESO dans des rôles de leadership <i>18 mois</i></p>	<p>Formation en matière d'égalité et de lutte contre l'oppression Assurer une connaissance pratique de l'équité pour</p> <ul style="list-style-type: none"> • les membres des comités provinciaux • les présidences des comités • les membres des groupes de travail • les membres du Conseil provincial • les présidences du Conseil provincial • les membres dirigeants locaux 	<p>Développer et assurer la prestation d'une formation annuelle adaptée à chaque groupe</p> <p>Continuer les occasions de formation liées aux pratiques de recherche intersectionnelle et éclairées par l'équité</p> <p>Évaluer l'efficacité des conférences, des symposiums, et des rencontres régionales</p>
<p>Discrimination individuelle et systémique <i>24 mois</i></p>	<p>S'attaquer à la discrimination individuelle et systémique à chaque palier de la Fédération</p> <ul style="list-style-type: none"> • lieu de travail 	<p>Examiner le processus de signalement et d'enquête et créer une stratégie pour informer les membres du processus</p> <p>Élaborer une stratégie pour fournir une formation sur l'équité et la lutte contre l'oppression aux membres</p>

Appendix A

<p>Comités/ conseils/ groupes de travail <i>12–24 mois</i></p>	<p>Processus de demande/ nomination Processus de demande et de nomination</p> <p>Représentation Membres à la recherche d'égalité aux comités/conseils/groupes de travail</p> <p>Fournir aux comités et aux groupes de travail l'occasion et le processus nécessaires pour se relier dans leur travail commun de lutte contre l'oppression</p>	<p>Veiller à ce que les principes d'équité et de lutte contre l'oppression fassent partie du processus décisionnel</p> <p>S'assurer que la représentation/les groupes de demandeurs reflètent un bassin de divers talents</p> <p>Encourager les membres à s'identifier volontairement</p> <p>Faire la promotion de l'importance de recueillir des données démographiques</p> <p>Élaborer une stratégie pour combler les lacunes en matière de participation</p> <p>Consulter et formuler des recommandations</p>
<p>Sensibilisation des membres <i>24 mois</i></p>	<p>Sensibilisation des membres à la discrimination et au racisme systémique</p>	<p>Élaborer des ressources en ligne, rédiger des articles dans <i>Education Forum</i> et <i>Update</i></p>

ORGANISATIONNEL

<p>SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i></p>	<p>SUJET DE PRÉOCCUPATION</p>	<p>MESURES</p>
---	--------------------------------------	-----------------------

Appendix A

<p>Rencontres des caucus en matière d'égalité</p> <p><i>24 mois</i></p>	<p>Objectif du caucus en matière d'égalité</p> <p>Format</p> <p>Processus L'inscription aux activités est effectuée par les adjoints administratifs locaux à la RAAP pour certains districts</p>	<p>Modifier le format pour une réunion fermée d'un groupe de personnes appartenant au même service pour une discussion sur la politique</p> <p>Demander aux groupes de caucus de déterminer de quelle manière ils veulent utiliser le temps et l'espace</p> <p>Faire attention à l'intersection des identités lorsque vous planifiez des réunions de caucus</p> <p>Fournir un mécanisme formalisé pour la rétroaction découlant de ces réunions</p> <p>S'assurer que nous disposons d'une inscription individuelle - ou d'un moyen sécuritaire de recueillir des données sur l'équité par la RAAP</p>
<p>Réunion annuelle de l'Assemblée provinciale</p>	<p>Structures du congrès</p> <p>Accès à une participation cohérente et appropriée pour tous les membres Examiner le processus de sélection par l'unité de négociation pour devenir délégué; ajouter un encouragement pour les membres à la recherche d'égalité et qui sont délégués</p> <p>Règles d'ordre Les membres se sentent exclus lorsqu'ils ne comprennent pas ces processus et le libellé des documents; le matériel de formation ou les explications mises à disposition avant la RAAP; comment les délégués pourraient-ils savoir que le Comité directeur est là pour les aider, plutôt que de simplement « statuer » sur l'ordre ou les résolutions</p> <p>Obstacles involontaires à la participation des membres de groupes à la recherche d'égalité</p>	<p>Examiner et formuler des recommandations concernant les règles de procédure d'OSSTF/FEESO et les structures qui créent et priorisent les ordres du jour, l'enchaînement, les affaires et les composantes organisationnelles des réunions</p> <p>Revoir et formuler des recommandations</p> <p>Veiller à ce que les membres bénéficient d'une formation et d'un soutien appropriés</p> <p>S'assurer qu'une formation appropriée et continue en matière d'égalité et de lutte contre l'oppression est offerte au personnel, aux présidences d'assemblée et aux membres du Comité organisateur</p> <p>Normaliser l'utilisation des pronoms préférés dans les courriels, les réunions et toutes les formes de communication</p> <p>Revoir et formuler des recommandation</p>

Appendix A

ORGANISATIONNEL		
SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	ACTION
Conférence de leadership d'été <i>6 mois continu</i>	Équilibre entre la formation obligatoire et la formation facultative Formation en matière d'égalité offerte à tous les dirigeants	Veiller à ce que la formation en matière d'équité et de lutte contre l'oppression fasse partie de la conférence annuelle Veiller à ce que tous les dirigeants participent à des formations sur l'équité et la lutte contre l'oppression (y compris, sans s'y limiter, aborder les partialités inconscientes)
Formation des nouvelles présidences <i>en cours</i>	Formation en matière d'équité à l'intention des nouvelles présidences	Veiller à ce que la formation offerte aux présidences dans leur première année soit suivie d'une formation pour les présidences la deuxième année
Conseil judiciaire <i>18 mois</i>	Une formation appropriée en matière d'équité et de lutte contre l'oppression à l'intention des défenseurs pour appuyer les parties	Revoir et formuler des recommandations
Banque de ressources en services de médiation <i>18 mois</i>	Une formation appropriée en matière d'équité et de lutte contre l'oppression à l'intention des médiateurs pour appuyer les parties Examiner la manière dont les médiateurs sont affectés aux cas	Revoir et formuler des recommandations
Programme de mentorat en matière d'égalité <i>6-12 mois</i>	Mentorat pour les membres à la recherche d'égalité afin de poursuivre les possibilités de leadership	Revoir et formuler des recommandations
Agent en matière d'égalité <i>12 mois</i>	Efficacité du rôle de l'agent en matière d'égalité	Revoir et formuler des recommandations

Appendix A

<p>Déclaration en matière d'égalité 6 mois</p>	<p>Efficacité de la Déclaration en matière d'égalité</p>	<p>Revoir et formuler des recommandations pour déterminer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est-il possible de prendre des mesures? • La déclaration reflète-t-elle les besoins actuels? • La déclaration est-elle connue?
---	---	--

<h3>ORGANISATIONNEL</h3>		
<p>SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i></p>	<p>SUJET DE PRÉOCCUPATION</p>	<p>MESURES</p>
<p>Politique et procédure de lutte contre le harcèlement 12 mois</p>	<p>Efficacité de la politique, de la procédure et de la formation à la lutte contre le harcèlement</p>	<p>Revoir et formuler des recommandations</p>
<p>Tables gouvernementales Continu</p>	<p>Initiatives en matière d'équité</p>	<p>Continuer à plaider en faveur d'initiatives en matière d'équité visant à garantir la diversité de la main-d'œuvre</p> <p>Clarté sur notre soutien aux initiatives en matière d'équité et notre opposition aux annonces qui renforcent la discrimination et l'oppression</p>
<h3>EXÉCUTIF PROVINCIAL</h3>		
<p>SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i></p>	<p>SUJET DE PRÉOCCUPATION</p>	<p>MESURES</p>
<p>Structure de l'Exécutif provincial 18 mois</p>	<p>Représentation Représentation des membres à la recherche d'égalité au sein de l'Exécutif provincial</p>	<p>Revoir et formuler des recommandations</p>
<p>Processus décisionnel 18 mois</p>	<p>Dirigeants éclairés par l'équité</p>	<p>Recherche en cours et établissement de données de base</p>

Appendix A

Perfectionnement professionnel de l'EP en cours	Formation en matière d'équité	Former de façon permanente et régulière sur l'équité Utiliser les ressources internes, les groupes de discussion et les groupes de travail
Coalitions, partenariats, dons <i>12 mois</i>	Distribution du soutien de la Fédération	Revoir les critères et formuler des recommandations

CONSEIL PROVINCIAL

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES
Réunions du Conseil provincial <i>12 mois</i>	Ordre du jour de la réunion Veiller à ce que les principes d'égalité, tels que définis dans la Déclaration en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO, soient mis en œuvre	Examiner les processus et formuler des recommandations Veiller à ce que celles et ceux qui assistent au Conseil provincial connaissent les pratiques

Appendix A

<p>Comités provinciaux 12 mois</p>	<p>Mises en candidature/ nominations Veiller à ce que les personnes qui font des recommandations de nomination disposent des informations appropriées pour prendre une décision éclairée sur les recommandations de nomination</p> <p>Mandat Participation de différentes voix et expériences vécues</p> <p>Soutenir les besoins des comités et des membres locaux dans le domaine de l'équité, de la lutte contre l'oppression, des droits de la personne</p>	<p>Veiller à ce que les principes d'équité et de lutte contre l'oppression fassent partie du processus décisionnel</p> <p>Encourager les membres des groupes à la recherche d'égalité à poser leur candidature Recueillir des données démographiques sur les candidats par le processus d'auto-identification volontaire</p> <p>Fixer des objectifs pour accroître la représentation dans tous les comités/conseils</p> <p>Mettre à jour le Manuel du Conseil provincial pour y inclure des considérations ordonnées, qui donnent la priorité à l'équité, pour les nominations aux comités/conseils Mettre à jour les considérations relatives aux cooptations dans les mandats des comités/conseils</p> <p>Accroître la formation et les conférences sur les questions d'équité (p. ex., les conférences sur les droits de la personne et le statut de la femme) S'assurer que nous élargissons le nombre de participants aux conférences Appliquer le principe d'équité à tous les ateliers et formations fournis</p>
---	--	---

UNITÉS DE NÉGOCIATION ET DISTRICTS

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES
---	-------------------------------	----------------

Appendix A

<p>Engagement des membres <i>12–18 mois</i></p>	<p>Nominations Appliquer des processus cohérents et appropriés pour les nominations locales</p> <p>Communication Mettre en œuvre des stratégies de communication qui atteignent les membres</p>	<p>Revoir et formuler des recommandations</p> <p>Revoir les processus et apporter des modifications avec l'aide du Secteur des CAP</p>
--	---	--

PERSONNEL-CADRE

<p>SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i></p>	<p>SUJET DE PRÉOCCUPATION</p>	<p>MESURES</p>
<p>Formation à l'équité et à la lutte contre l'oppression <i>12 mois</i></p>	<p>Garantir une connaissance pratique des questions, problèmes et préoccupations en matière d'équité</p> <ul style="list-style-type: none"> • membres de l'Exécutif provincial • membres du personnel-cadre • membres du Secrétariat • personnel du SEPB/COPE • autre personnel contractuel ou temporaire 	<p>Développer et assurer la prestation d'une formation annuelle appropriée à chaque groupe sur l'équité et la lutte contre l'oppression</p> <p>Poursuivre les occasions de formation liées aux pratiques de recherche intersectorielle et fondées sur l'équité</p>
<p>Embauche et promotions <i>18 mois</i></p>	<p>Recrutement cohérent et équitable Garantir des politiques et des pratiques d'OSSTF/FEESO appropriées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • embauche de membres de groupes à la recherche d'égalité • promotion des membres de groupes à la recherche d'égalité à des postes de direction 	<p>Revoir et formuler des recommandations, au besoin</p> <p>Travailler avec les RH afin de développer des stratégies</p>

SERVICES OPÉRATIONNELS — Ressources humaines

<p>SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i></p>	<p>SUJET DE PRÉOCCUPATION</p>	<p>MESURES</p>
---	--------------------------------------	-----------------------

Appendix A

<p>Embauche et promotions <i>18 mois</i></p>	<p>Veiller à ce que le personnel du Secteur des RH ait les connaissances nécessaires en matière d'équité pour conseiller l'organisation sur le processus</p>	<p>Mettre à jour la politique d'équité en matière d'emploi d'OSSTF/FEESO Faire connaître la politique</p> <p>Recenser le personnel du 49 Mobile Drive</p> <p>Revoir et formuler des recommandations, au besoin</p>
---	---	--

SERVICES OPÉRATIONNELS — Services aux membres

comptabilité, service de la base de données, technologie de l'information, production, administration

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES
<p>Site Web</p>	<p>Le site Web est-il compatible avec la technologie fonctionnelle?</p>	<p>Travailler avec la TI et les groupes à la recherche d'égalité appropriés pour élaborer des recommandations</p>
<p>Section réservée aux membres</p>	<p>Cette section répond-elle aux besoins des membres?</p>	<p>Travailler avec la TI et les groupes à la recherche d'égalité appropriés pour élaborer des recommandations</p>
<p>Base de données/ Unionware</p>	<p>Notre accès à l'information facilite-t-il nos processus et nos prises de décision en matière d'équité et de respect de la vie privée?</p>	<p>Travailler avec la TI et les groupes à la recherche d'égalité appropriés pour élaborer des recommandations</p>

ANALYSTE DES POLITIQUES PUBLIQUES

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES
<p>Processus de recherche</p>	<p>Mener une analyse fondée sur l'égalité</p>	<p>Inclure l'équité et l'inclusion comme critères d'évaluation des partenariats de recherche</p> <p>Inclure des groupes de discussion à la recherche de l'équité dans la conception de la recherche</p> <p>Inclure les questions liées aux mesures dans l'analyse des nouvelles tendances</p> <p>Utiliser des données ventilées provenant d'enquêtes et de produits similaires pour permettre une analyse fondée sur l'équité</p>

SERVICES DE PROTECTION — Protection des membres		
SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES
Grief et arbitrage <i>18 mois</i>	Discrimination sur le lieu de travail Représenter les membres qui ont été victimes de discrimination sur le lieu de travail	Revoir les pratiques et faire des recommandations sur les façons d'améliorer la représentation de celles et ceux qui vivent de la discrimination au travail
Tribunal des droits de la personne <i>18 mois</i>	Soutien aux membres pour les cas devant le Tribunal	Enquêter et présenter des recommandations à l'Exécutif provincial sur les moyens de soutenir les membres qui désirent initier des plaintes en matière de droits de la personne
Mesures disciplinaires <i>18 mois</i>	Mesures disciplinaires de l'employeur envers des membres Modèles de mesures disciplinaires	Recueillir des données sur les pourcentages de mesures disciplinaires et les évaluations de rendement négatives des membres des groupes à la recherche d'égalité Enquêter et formuler des recommandations sur le meilleur moyen d'apporter des changements là où ils sont nécessaires
Ordres professionnels <i>18 mois</i>	Impact des ordres professionnels Appui des membres avec la discipline professionnelle de l'ordre	Étudier les moyens par lesquels OSSTF/FEESO peut s'engager avec les ordres professionnels concernant les exigences d'admission et de qualification en ce qui concerne les membres des groupes à la recherche d'égalité Élaborer une formation qui peut être utilisée pour les membres qui sont assujettis à des mesures disciplinaires imposées par un ordre professionnel Revoir les politiques d'OSSTF/FEESO d'une perspective de l'égalité et de la lutte contre l'oppression et faire les recommandations qui s'imposent.

Appendix A

Formation des membres <i>18 mois</i>	Appui aux dirigeants locaux	Créer un plan de formation régulière et continue à l'intention des dirigeants locaux sur des stratégies qui aide à éviter la partialité inconscientes
--	------------------------------------	---

SERVICES DE PROTECTION — Négociations et gestion des conventions collectives

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES
Négociation <i>18 mois</i>	Négociation	<p>Ventiler les données pour s'assurer que nous demandons aux gens de s'identifier dans le sondage sur les négociations afin de pouvoir analyser</p> <p>Négocier des comités paritaires en matière d'équité dans chaque unité où le(s) syndicat(s) et l'employeur peuvent discuter de ces questions; et négocier toute question supplémentaire si nécessaire</p> <p>Accéder à l'agent en matière d'égalité en tant que ressource pour le processus de négociation central</p>
Gestion des conventions <i>18 mois</i>	<p>Assurer la diversité des processus d'embauche et de promotion</p> <p>Traiter les plaintes des membres des groupes à la recherche d'égalité concernant le manque d'accès aux promotions</p>	<p>Le personnel du Bureau provincial travaillera avec les dirigeants locaux</p> <p>Élaborer un processus permettant aux dirigeants locaux de soutenir les plaintes de manière cohérente et équitable</p> <p>Aider les exécutifs d'unité de négociation à effectuer les vérifications sur l'égalité de la convention collective</p>
Associations de conseils scolaires 18 mois	Promouvoir l'équité, la lutte contre l'oppression et la diversité	Plaider en faveur de politiques et de pratiques qui favorisent la diversité

SERVICES PROFESSIONNELS — Communications/action politique

Appendix A

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES
<p>Communication <i>en cours</i></p>	<p>Message au public</p> <p>Message aux groupes de parents, communautaires</p> <p>Message aux membres</p> <p>Médias sociaux</p>	<p>Sensibilisation continue des médias ethniques</p> <p>Traduction des messages clés dans différentes langues</p> <p>Sensibilisation accrue à la diversité des représentations visuelles de nos membres et des élèves</p> <p>Consultation des groupes consultatifs sur les messages appropriés</p> <p>Amplifier le message des groupes alliés/ organisations en matière d'égalité</p> <p>Rehausser la capacité des membres à communiquer avec leur syndicat de façon confidentielle ou anonyme</p> <p>Améliorer la capacité des membres à communiquer avec nous (c.-à-d., un accès plus facile et plus visible à la rubrique « Pour nous rejoindre » du site Web)</p> <p>Identifier les obstacles à la communication avec le BP et l'organisation</p> <p>Élargir notre utilisation du sous-titrage pour nos vidéos de création et pour d'autres événements, si possible</p>
<p>Publications <i>en cours</i> <i>12 mois</i></p>	<p><i>Education Forum et Update</i> Voix représentatives appropriées en tant qu'auteurs et sujets</p> <p>Élargir la sensibilisation aux membres et groupes à la recherche d'égalité</p>	<p>Diversification du contenu afin qu'il soit représentatif des membres et faire participer davantage un plus vaste éventail de membres à la recherche d'équité à la rédaction de contenus/articles</p> <p>Présenter des ressources qui représentent la diversité des membres/questions – renforcer le travail de lutte contre l'oppression</p>

Appendix A

<p>Action politique <i>en cours</i> <i>12 mois</i></p>	<p>Explorer la possibilité de renforcer la portée et les liens avec des groupes communautaires spécifiques</p>	<p>Élargir notre réseau d’alliés et d’organisations de lutte contre l’oppression</p> <p>S’engager dans un plus grand discours politique sur les questions d’équité</p>
---	---	--

SERVICES PROFESSIONNELS — Communications/action politique

<p>SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i></p>	<p>SUJET DE PRÉOCCUPATION</p>	<p>MESURES</p>
<p>Relations gouvernementales <i>en cours 12 mois</i></p>	<p>Efforts de lobbying pour soutenir et inclure les diverses communautés et membres</p>	<p>Journées de lobbying et autres activités de lobbying visant à accroître la participation des groupes à la recherche d'égalité</p> <p>Examiner le soutien aux efforts de lobbying liés à l'équité et à la lutte contre l'oppression</p> <p>Évaluer le soutien et encourager l'engagement avec les conseils du travail locaux</p>

SERVICES PROFESSIONNELS — Services éducatifs

<p>SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i></p>	<p>SUJET DE PRÉOCCUPATION</p>	<p>MESURES</p>
---	--------------------------------------	-----------------------

Appendix A

<p>Perfectionnement professionnel et formation <i>en cours 18 mois</i></p>	<p>Accès des membres au perfectionnement professionnel et à la formation d'OSSTF/FEESO</p>	<p>Proposer des activités régionales de PP en soirée ou les samedis</p> <p>Continuer à offrir des instituts de formation professionnelle</p> <p>Examiner les ateliers et les ressources existants dans une optique d'équité et de lutte contre l'oppression.</p> <p>Travailler avec les unités de négociation pour éliminer les obstacles à la participation</p> <p>Envisager la création d'une série d'ateliers sur l'équité qui permettent le développement des compétences au fil du temps</p> <p>Tenir compte des différents publics – membres, dirigeants, personnel</p> <p>Consulter le Comité des services éducatifs sur la faisabilité d'offrir des ateliers dans le cadre des activités régionales du CSE le samedi des rencontres régionales</p> <p>Examiner la possibilité d'offrir une conférence sur l'équité et la lutte contre l'oppression (semblable aux conférences précédentes sur les mathématiques et la technologie)</p>
---	---	--

SERVICES PROFESSIONNELS — Services éducatifs

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES
<p>Réunions <i>12–18 mois</i></p>	<p>Veiller à ce que les réunions des unités de négociation et des districts soient menées en ayant recours à des pratiques de lutte contre l'oppression</p>	<p>Développer une formation pour les dirigeants locaux</p> <p>Réviser les ateliers sur la conduite des réunions</p> <p>Établir des liens avec d'autres projets/groupes provinciaux</p> <p>Fournir un soutien supplémentaire aux dirigeants locaux sur la présidence des réunions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • comment les différentes voix sont-elles entendues • quelles voix sont absents de la table

Appendix A

<p>Statuts <i>18 mois</i></p>	<p>Aider les dirigeants locaux à revoir leurs statuts dans une optique d'équité et de lutte contre l'oppression</p> <p>Formation à l'intention des dirigeants locaux</p>	<p>Examiner les possibilités de voix et de représentation diverses, en commençant par le libellé sur les élections/nominations, le libellé sur l'exécutif</p> <p>Revoir les ateliers sur les statuts</p> <p>Travailler avec le Conseil parlementaire et constitutionnel et d'autres groupes de travail provinciaux appropriés</p>
<p>Facultés d'éducation <i>12 mois</i></p>	<p>Étudier les moyens par lesquels OSSTF/FEESO peut collaborer avec les facultés d'éducation en ce qui concerne les exigences d'admission et de qualification en ce qui a trait à la représentation des membres des groupes à la recherche d'égalité</p>	<p>Exercer des pressions pour que des programmes d'accès à la faculté soient mis en place, en particulier pour les étudiants issus de groupes à la recherche d'égalité (généralement par l'intermédiaire de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario)</p> <p>Exercer des pressions pour l'inclusion de davantage/améliorée d'équité et de justice sociale dans les programmes scolaires (généralement par l'intermédiaire de la FEO)</p> <p>Revoir de l'atelier sur les limites avec les facultés pour y inclure des composantes de lutte contre l'oppression et la lutte contre le racisme</p> <p>Examiner de quelle manière les membres sont nommés au sein du Groupe de travail des facultés d'éducation (GTFE) et le rôle qu'ils jouent auprès des facultés et des unités locales</p> <p>Examiner quels ateliers nous devrions mettre à la disposition des facultés</p>

SERVICES PROFESSIONNELS — Services éducatifs

<p>SUJET/ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i></p>	<p>SUJET DE PRÉOCCUPATION</p>	<p>MESURES</p>
<p>Formation du CSE/des ASE <i>en cours</i></p>	<p>Diversité des voix et des compétences</p>	<p>Veiller à ce que les formations soient dispensées par des personnes aux voix et aux compétences diverses et variées</p> <p>Fournir des ressources et des ateliers lors des rencontres régionales et des conférences du CSE</p>
<p>Formation des dirigeants en cours <i>12 mois</i></p>	<p>Programme de coaching en leadership</p>	<p>Veiller à ce que les présidences et les dirigeants locaux puissent bénéficier d'un soutien en matière d'encadrement afin de pouvoir reconnaître et lutter contre la discrimination systémique</p>