

AMPA RAAP

2026

Vol. 3.3

Plan d'action pour appuyer l'équité,
la lutte contre le racisme et la lutte
contre l'oppression



Unir
notre
POUVOIR

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

Le Plan d'action d'OSSTF/FEESO pour appuyer l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression a été adopté en 2021. Il s'agit d'un document vivant qui sert de plan directeur dans les efforts de la Fédération pour démanteler le racisme et l'oppression qui existent au sein d'OSST/FEESO et de créer une Fédération véritablement équitable, inclusive et accessible. Le plan est un processus itératif et des modifications y ont été apportées depuis son adoption initiale. Des révisions continues se poursuivront au fur et au mesure que les besoins et les objectifs de la Fédération évoluent. Le plan sera révisé annuellement et les mises à jour sur l'équité seront affichées sur le site Web provincial d'OSSTF/FEESO sous l'onglet [Mise à jour sur l'équité](#).

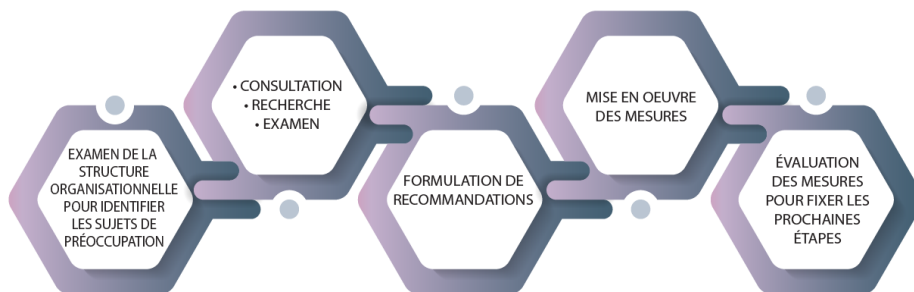
Notre engagement

OSSTF/FEESO s'engage à démanteler toutes les formes de racisme et d'oppression et à bâtir une Fédération équitable, inclusive et accessible.

Nos objectifs

- traiter la disproportionnalité et la disparité dans l'engagement, la participation et la représentation des membres;
- inclure et amplifier les expériences des membres des Premières Nations, des Métis, des Inuits et des groupes à la recherche d'équité dans le discours, la gouvernance et les pratiques de la Fédération;
- développer les connaissances de la Fédération et les compétences propres au syndicat afin d'accroître la représentation dans les rôles de direction;
- cultiver des relations durables avec les membres et les organisations de la communauté afin de travailler ensemble pour lutter contre les inégalités socio-économiques et autres, le racisme et l'oppression dans l'éducation financée par les deniers publics;
- promouvoir l'équité, l'antiracisme et l'anti-oppression au sein de la Fédération, des secteurs de l'éducation financée par les deniers publics, du mouvement syndical et de la société en général.

Stratégie en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression



Résumé de l'année 2024-2025

La mise en œuvre du *Plan d'action pour appuyer l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression* se poursuit dans chaque secteur de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaire de l'Ontario (OSSTF/FEESO). Au moyen d'une consultation continue, de recherche, de formation et d'une concentration sur la création de changements structurels, OSSTF/FEESO continue de progresser vers l'établissement d'une Fédération équitable, inclusive et accessible. Bien que certains points saillants du travail accompli en 2024-2025 soient présentés ci-dessous, veuillez consulter le tableau qui accompagne le présent document pour une vue plus

détaillée de la Fédération en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression.

OSSTF/FEESO continue de se concentrer sur la résolution de la disproportionnalité et les disparités dans l'engagement, la participation et la représentation des membres. Une composante majeure de ce travail est la collecte de données démographiques pour examiner qui assiste aux conférences de la Fédération et qui postule pour les comités, les conseils, les Groupes de travail, les équipes de rédaction et pour être présentateur d'atelier. Les données démographiques ont joué un rôle crucial dans les efforts intentionnels visant à diversifier les espaces de la Fédération et à combler les lacunes en matière de participation.

OSSTF/FEESO continue d'effectuer de manière intentionnelle la mise en œuvre de pratiques antiracistes et anti-oppressives tout en identifiant et en démantelant les obstacles systémiques à la participation des membres et à l'accès aux initiatives et aux soutiens de la Fédération. Au cours de l'année 2024-2025, la Fédération a invité les membres à poser leur candidature pour faire partie du Groupe de travail sur les droits des peuples autochtones et du Groupe de travail sur la solidarité et la fierté du Congrès du travail du Canada (CTC), ainsi que du Comité des travailleuses et travailleurs Noirs et racialisés de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO).

En juin 2024, le Symposium des femmes de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE/FCE) s'est tenu à Fredericton, au Nouveau-Brunswick. Le thème était « Unir, inspirer, élever! » et explorait des sujets qui reconnaissent les expériences uniques et vécues des femmes, ainsi que les obstacles auxquels elles font face, en particulier dans le domaine de l'éducation. Dix membres d'OSSTF/FEESO ont été sélectionnés pour participer à ce symposium en raison de leur travail actif sur les questions relatives aux femmes, non seulement dans leurs unités de négociation et leurs districts, mais aussi sur leurs lieux de travail et dans leurs communautés.

La Fédération continue d'inclure et d'amplifier les expériences des membres des Premières Nations, des Métis, des Inuits et des groupes à la recherche d'équité dans le discours, la gouvernance et les pratiques de la Fédération. Lors de la RAAP 2024, une résolution a été adoptée pour créer le Comité 2SLGBTQIA+. En avril 2024, le Groupe de travail consultatif sur les personnes handicapées a été créé en tant qu'organe consultatif auprès de l'Exécutif provincial. Ce Groupe de travail a été initialement financé par le Compte pour les imprévus d'OSSTF/FEESO. À l'automne 2024, l'Exécutif provincial a approuvé une résolution visant à assurer le maintien du Groupe de travail consultatif en l'intégrant au budget 2025-2026. Le Comité et le Groupe de travail ont tenu leurs réunions inaugurales au cours de l'année de la Fédération 2024-2025.

Des efforts intentionnels ont été déployés pour garantir la diversité des voix et des compétences lors des événements provinciaux. Par exemple, la conférence sur les droits de la personne intitulée « Les droits de l'homme - Le terrain d'entente où nous nous retrouvons tous. » a incité les participantes et participants à s'informer sur les questions relatives aux droits de la personne et à s'y intéresser, en s'efforçant de trouver notre unité en reconnaissant nos points communs. Prakash Diar, avocat spécialisé en matière des droits de la personne, auteur primé et défenseur des Six de Sharpeville en Afrique du Sud en 1984-1985, a prononcé le discours d'ouverture de la conférence. La conférence du Comité des communications et de l'action politique (CCAP) s'est tenue en novembre 2024, sur le thème « Une victoire collective : S'organiser pour l'éducation publique », où Fae Johnstone (défenseur des droits de la personne 2SLGBTQIA+), Alejandra Ruiz Vargas (coprésidente de la section locale East York d'ACORN Canada) et Christopher Wilson (premier vice-président de la *Coalition of Black Trade Unionists* (CBTU)) ont fait partie de la tribune principale. En outre, la Fédération a financé au niveau provincial dix membres qui s'identifient comme des membres des Premières Nations, des Métis, des Inuits et (ou) des personnes à la recherche d'équité pour participer à la conférence du Comité des services de protection et à la conférence du Comité des droits de la personne.

La Fédération a également déployé des efforts délibérés de veiller à ce que des voix et des expériences diverses soient représentées dans les recherches d'OSSTF/FEESO. La Subvention de recherche d'OSSTF/FEESO pour les enjeux et priorités émergents offre jusqu'à trois subventions de recherche pour soutenir la conduite, la présentation et la publication de recherches à l'appui de l'éducation publique et de la lutte contre le racisme. Le thème de l'année scolaire 2024-2025 était « L'intelligence artificielle : les occasions et les défis en éducation ». Chaque année, au moins une des trois bourses octroyées est réservée aux chercheuses et chercheurs qui s'identifient comme Autochtones, Noirs et (ou) racialisés.

Afin de continuer de renforcer les connaissances de la Fédération et les compétences propres au syndicat pour accroître la représentation dans les rôles de direction, le Programme de mentorat en matière d'équité (PMÉ) a sélectionné quinze nouveaux mentoré(e)s identifiés comme étant des membres des Premières Nations, des Métis, des Inuits et (ou) des groupes à la recherche d'équité pour participer à ce programme de deux ans. Le PMÉ est une initiative de la Fédération qui soutient les membres des Premières Nations, des Métis, des Inuits et (ou) des groupes à la recherche d'équité qui souhaitent développer leurs capacités de leadership au sein de l'organisation et (ou) du mouvement syndical dans son ensemble. Au cours de la première année (2024-2025), l'accent a été mis sur les structures et les liens locaux afin que les mentoré(e)s puissent miser sur leurs connaissances et leurs réseaux locaux.

Une formation régionale pour les agentes et agents d'unité de négociation en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression a eu lieu en octobre et décembre 2024. La formation interactive a fourni les outils et la formation nécessaires aux agentes et agents d'unité de négociation en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression pour mieux comprendre leur rôle par rapport aux trois piliers d'OSSTF/FEESO (promouvoir et protéger l'éducation publique, défendre et soutenir les Membres, mobiliser les Membres et engager la communauté). Les thèmes de l'atelier comprenaient la navigation dans le rôle de l'agente et l'agent en matière d'équité, de lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression ainsi que l'élaboration d'un plan d'action local pour soutenir l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression. *Harmony Movement* a également organisé un atelier lors des réunions régionales, axé sur l'intersectionnalité et l'établissement de relations au niveau local et communautaire.

Un certain nombre de formations liées à l'équité ont été proposées aux présidences et dirigeant(e)s des unités de négociation d'OSSTF/FEESO lors de l'inauguration de l'Académie de leadership syndical 2024 au mois d'août. Les ateliers disponibles comprenaient « Développer un plan d'action local pour soutenir l'équité, l'antiracisme et l'anti-oppression », « Stratégies pour encourager le mentorat local », « Organisation à l'interne : Organiser avec les membres et la communauté pour gagner », « Du changement personnel au changement organisationnel » et « Mā whero, mā pango, ka oti te mahi | Avec le rouge et le noir, le travail sera achevé ». L'Académie de leadership syndical comptait également parmi ses intervenant(e)s Stacy Davis Gates (présidente du *Chicago Teachers' Union*), Jim Stanford (directeur du *Centre for Future Work*), ainsi que Kylee Houppapa et Chis Abercrombie (*Post Primary Teachers' Association* - Nouvelle-Zélande).

Les membres d'OSSTF/FEESO ainsi que les districts et les unités de négociation peuvent faire une demande de financement provincial en utilisant les Comptes 2018 et 2890 pour accéder à la formation liée à l'équité, à la lutte contre le racisme et à la lutte contre l'oppression offerte à l'extérieur de la Fédération. En outre, l'Académie de formation syndicale offre aux dirigeantes locales et aux dirigeants locaux plusieurs moyens d'accroître leurs connaissances en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression. Ces séances de formation ont été développées et conçues dans une optique d'équité et comprennent des éléments expérientiels qui favorisent des pratiques inclusives au sein des unités de négociation, des districts et de la Fédération.

Le secteur des services éducatifs développe, offre et coordonne plus d'une douzaine d'ateliers différents de développement professionnel, en anglais et en français, auxquels les sections locales et les facultés d'éducation peuvent accéder pour leurs membres. Depuis la RAAP 2024, les membres d'OSSTF/FEESO et (ou) le personnel du Bureau provincial ont répondu à plus de 150 demandes d'ateliers pour les membres ou les candidates et candidats à l'enseignement dans différentes facultés d'éducation. Des ateliers traitant de sujets tels que la lutte contre le racisme anti-Noirs, les pratiques en matière d'équité, l'alliance, l'accent sur la pauvreté et la justice raciale ont été donnés à l'échelle de la province par des équipes de présentatrices et présentateurs formés qui donnent bénévolement de leur temps pour soutenir les membres. D'autres ateliers qui n'abordent pas explicitement l'équité, l'antiracisme et l'anti-oppression ont été révisés au fil des années pour inclure un contenu et des activités qui intègrent ces idées.

Les Services de protection proposent des ateliers par l'intermédiaire de l'Académie de formation syndicale sur les processus de retour au travail et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Ces ateliers ont également été proposés lors de la conférence des Services de protection, en plus des ateliers portant sur la gestion de l'assiduité, la santé mentale, les principaux cas d'arbitrage en matière de droits de la personne et un atelier sur les liens entre l'assurance invalidité de longue durée, les congés de maladie et les prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). Les réunions régionales des Services de protection ont également proposé diverses formations aux membres au cours de l'année écoulée, notamment une formation sur la gestion de l'assiduité et un autre atelier qui a passé en revue de manière approfondie les droits aux congés de maladie prévus par les conventions collectives.

En 2024-2025, cultiver des relations durables avec les membres de la communauté et les organisations afin de travailler ensemble pour remédier aux diverses inégalités dans l'éducation financée par les deniers publics continue d'être une priorité stratégique. En juillet 2024, l'Exécutif provincial a invité les membres d'OSSTF/FEESO à poser leur candidature pour faire partie du Groupe de travail S'organiser pour de meilleures écoles, des communautés plus fortes. Le mandat du Groupe de travail consiste à conseiller l'Exécutif provincial sur les questions liées à la mise en œuvre du Plan d'action stratégique, à soutenir l'organisatrice/organisateur provincial et les organisatrices/organisateurs régionaux dans la réalisation de campagnes et d'initiatives de sensibilisation, à élaborer des formations et des ressources pour l'Institut d'organisation, à rechercher et à élaborer des stratégies de « Négociation pour le bien commun » afin d'améliorer la défense des intérêts des membres et des communautés de la Fédération, et à contribuer à l'expansion des réseaux d'organisation de la Fédération. En août 2024, l'Exécutif provincial a nommé six membres d'OSSTF/FEESO comme organisatrices et organisateurs régionaux. Le rôle des organisatrices/organisateurs consiste à s'engager de manière proactive dans l'organisation au niveau communautaire en collaboration avec les sections locales et les groupes de défense pour renforcer les efforts collectifs de la Fédération en vue de bâtir des communautés plus fortes tout en promouvant et en protégeant l'éducation publique en Ontario.

OSSTF/FEESO a de nouveau participé aux célébrations annuelles de Fierté Toronto qui comprenaient le *Dyke Rally* et *Dyke March*, le rassemblement et la marche de la Fierté trans, le défilé de la Fierté de Toronto 2024 et un stand à la Foire de rue. Le festival Fierté Toronto est l'une des plus grandes célébrations de la Fierté au monde, rassemblant des personnes de tout l'Ontario ainsi que d'autres provinces et pays pour célébrer l'histoire, le courage, la diversité et l'avenir des communautés 2SLGBTQIA+ de l'Ontario. Les ambassadrices et ambassadeurs membres d'OSSTF/FEESO provenant des unités de négociation d'Ottawa, Halton, Hamilton, London et Toronto ont eu plusieurs conversations avec les participantes et participants à l'événement, partageant des informations sur la façon dont la protection de l'éducation financée par les deniers publics peut permettre de bâtir des communautés plus fortes.

De plus, en juillet 2024, OSSTF/FEESO a assisté et parrainé le Carnaval junior dans le cadre du Carnaval caribéen de Toronto et plus de 40 000 parents et jeunes ont participé à cet événement familial pour célébrer la culture caribéenne. Les membres bénévoles ont participé aux activités qui ont eu lieu au stand d'OSSTF/FEESO en partageant leurs opinions personnelles sur l'état actuel de l'éducation publique et en écoutant attentivement les parents et les élèves parler de ce à quoi ils aspirent : un système d'éducation solide en Ontario, financé par les deniers publics. La Fédération continue de faire des dons et de parrainer des initiatives et des événements axés sur l'équité, notamment le Sommet sur la justice raciale de l'Alliance urbaine sur les relations interraciales, la campagne « Les mots comptent » de *Harmony Movement* ainsi que la Conférence des éducatrices et éducateurs contre le racisme, la campagne du Ruban blanc, et bien d'autres encore.

Afin de promouvoir l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression au sein de la Fédération, OSSTF/FEESO a lancé une vaste initiative de collecte de données pour examiner les disparités dans les mesures disciplinaires imposées par les employeurs. En avril 2024, la Conférence sur les Services de protection a accueilli le conférencier principal, le Dr Scot Wortley, pour discuter de l'importance de la collecte de données démographiques. Dr Wortley est un criminologue de premier plan dans le domaine de l'équité raciale au sein du système de justice pénale et il a contribué à l'élaboration des nouvelles directives et normes de l'Ontario relatives à la collecte de données sur la race. Le projet pilote a été lancé à l'automne 2024 dans le but d'examiner si certains groupes font l'objet de mesures disciplinaires disproportionnées de la part de l'employeur et s'il existe des disparités dans la gravité des conséquences pour le même type d'allégations. La Fédération espère que chaque membre faisant l'objet de mesures disciplinaires de la part de l'employeur dans les unités de négociation pilotes participera à l'enquête afin que des données cruciales puissent être recueillies pour aider la Fédération dans ses efforts visant à mieux représenter et protéger les membres.

Le Comité de santé et de sécurité d'OSSTF/FEESO a commencé à examiner le racisme et la discrimination en tant que risques pour la santé et la sécurité, y compris la façon dont les employeurs traitent les risques psychosociaux subis par les membres d'OSSTF/FEESO à la recherche d'équité. Le Comité étudie également la manière dont une politique organisationnelle pourrait être adoptée et promue en ce qui concerne l'utilisation de la protection prévue en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* en cas d'incidents de racisme et de discrimination.

La *Equal Pay Coalition* a déterminé qu'en 2024, les femmes gagnent seulement 0,68 \$ en moyenne pour chaque dollar gagné par un homme. Même si OSSTF/FEESO a négocié des plans d'équité salariale pour nombre des unités de négociation, le maintien de ces plans représente un élément clé pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Le maintien de ces plans est un processus en plusieurs étapes qui nécessite un apport important de temps et d'énergie pour former de nouveaux membres. Effectuer la collecte, l'évaluation et l'analyse des données; négocier avec les employeurs, et possiblement plaider des causes; et communiquer les mises à jour concernant les plans d'équité salariale. Le personnel d'OSSTF/FEESO a été activement chargé d'aider les leaders locaux à mener à bien les cycles de maintien de l'équité salariale.

Au-delà de la Fédération, pour promouvoir l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression dans les secteurs de l'éducation financés par les deniers publics, le mouvement syndical et la société en général, OSSTF/FEESO a participé à une conférence de presse avec la CTF/FCE et le premier ministre pour l'annonce d'un programme national d'alimentation scolaire. OSSTF/FEESO a fait pression auprès du gouvernement Ford pour qu'il signe un accord avec le gouvernement fédéral afin d'adhérer au programme. Le gouvernement Ford a signé un accord en novembre 2024 pour fournir des repas sains à 160 000 enfants de plus en Ontario pendant l'année scolaire en cours.

La Fédération a également facilité la défense publique des changements législatifs, y compris la Loi sur l'épidémie de violence entre partenaires intimes (Projet de loi 173). En avril 2024, OSSTF/FEESO a participé à une conférence de presse à Queen's Park pour présenter le projet de loi 173.

OSSTF/FEESO continue de faire pression auprès du gouvernement et de travailler avec les parrains du projet de loi pour qu'il reçoive la sanction royale et devienne une loi, envoyant ainsi un soutien et des ressources indispensables aux organismes communautaires qui travaillent à mettre fin à la violence entre partenaires intimes.

En mai 2024, le personnel du Bureau provincial d'OSSTF/FEESO a assisté au *National Indigenous Education and Reconciliation National Gathering* (NIERNG). Le NIERNG est un collectif populaire de personnes représentant des organisations qui jouent un rôle dans l'éducation autochtone pour l'ensemble de l'île de la Tortue. Les participantes et participants ont appris à décoloniser l'éducation, à continuer d'établir des relations et à faire avancer la réconciliation avec des partenaires partout au Canada. En outre, la Fédération a envoyé une délégation en mai 2024 au 53^e congrès international de la *Coalition of Black Trade Unionists* (CBTU). Le thème du congrès était « *Never Back, Always Forward: Hate Cannot Erase Us* » (Jamais en arrière, toujours en avant : la haine ne peut pas nous effacer).

En novembre 2024, la Fédération a envoyé une délégation à la Conférence de l'Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes (ILGA) au Cap en Afrique du Sud. La Conférence mondiale est le plus grand rassemblement mondial des acteurs du changement 2SLGBTQIA+. Le thème de cette année était « *Kwa umoja we rise ! « Kwa umoja* » qui signifie « ensemble » ou « tous unis » en Swahili : un appel puissant à la solidarité au sein des mouvements en période d'adversité.

OSSTF/FEESO continue de défendre fermement les droits des élèves, des éducatrices et éducateurs et des travailleuses et travailleurs en éducation par l'entremise du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO), du Comité consultatif de la diversité et des droits de la personne au sein de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE), de la Table des intervenants de l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACÉPO), de la Coalition ontarienne pour de meilleurs services éducatifs à l'enfance (OCBCC), du Comité des initiatives ministérielles ainsi que des partenariats de travail. La collaboration avec les syndicats de l'éducation en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression se poursuit par le partage des ressources, d'expertise et de pratiques.

OSSTF/FEESO s'est joint au Comité provincial de la main-d'œuvre diversifiée et inclusive des travailleurs en éducation, qui est une table ronde avec des représentant(e)s d'autres syndicats et des représentant(e)s du ministère qui a été établie pendant les négociations afin d'accueillir la diversité et de passer de la tolérance et de la célébration à l'inclusion et au respect dans nos lieux de travail. À ce jour, le Comité a recueilli des données et travaille en collaboration avec d'autres affiliés afin d'identifier les meilleures pratiques qui soutiennent la diversité, l'équité et l'inclusion afin de constituer dans nos écoles une main-d'œuvre qui reflète les diverses communautés de l'Ontario.

L'Exécutif provincial, le personnel et les membres d'OSSTF/FEESO continuent de participer au travail de solidarité internationale dans le but de promouvoir et défendre l'éducation publique. La Fédération continue de soutenir financièrement des projets internationaux qui reflètent l'engagement de la Fédération à améliorer l'éducation publique, la justice sociale et l'équité dans diverses parties du monde.

Common Threads est le programme de solidarité internationale d'OSSTF/FEESO qui offre aux membres la possibilité de voyager à l'étranger et de mener des recherches sur des questions d'importance cruciale. *Human Movement : Displaced Persons* (Le mouvement des êtres humains – les personnes déplacées) est le thème du programme *Common Threads VII* et il est axé sur trois éléments, notamment : À la recherche de la sécurité, une étude des facteurs pris en compte par les personnes lorsqu'elles décident de déménager; Créer un havre de sécurité, un examen des structures

qui sont accueillantes et celles qui ne le sont pas lorsque les personnes déplacées arrivent dans de nouvelles communautés; et l'Évolution des communautés, un examen des changements qui se produisent lorsque les personnes déplacées quittent leurs communautés et lorsqu'elles emménagent dans leurs nouvelles communautés. Les causes politiques, environnementales, juridiques, économiques et sociales qui influencent les décisions des personnes déplacées ainsi que les impacts actuels et futurs sur les personnes, les communautés, les pays et l'humanité sont intégrés dans les ressources pédagogiques qui sont en phase finale d'édition. Les équipes de rédaction et d'édition, composées de membres et du personnel du Bureau provincial, ont utilisé de nombreuses optiques - notamment une optique d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression dans leurs recherches et des plans de cours complets pour les enseignantes et enseignants afin d'aider les membres à combler les lacunes dans les ressources pédagogiques actuelles en matière d'importantes questions de justice sociale. Lorsque les ressources pédagogiques de *Common Threads VII* seront complétées, vous pourrez les consulter sur le site Web d'OSSTF/FEESO. Entre-temps, tous les membres d'OSSTF/FEESO peuvent accéder aux ressources des projets antérieurs de *Common Threads* sur le site web d'OSSTF/FEESO.

OSSTF/FEESO continue d'examiner les structures, de consulter, de mettre en œuvre et de revendiquer des changements, et d'évaluer continuellement les politiques, les procédures et les pratiques pour s'assurer que les principes d'équité, d'antiracisme et d'anti-oppression sont fermement ancrés dans notre Fédération, les lieux de travail dans lesquels les membres travaillent, et les communautés dans lesquelles ils vivent et travaillent.

Ce point d'action est achevé ou a été ancré dans la pratique provinciale. **ACHEVÉ.**





Ce point d'action partiellement achevé ou en cours d'achèvement. **EN COURS.**






Ce point d'action est continu. **CONTINU.**







ORGANISATIONNEL




SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Composition	Composition de l'effectif des membres	<p>Élaborer un processus pour recueillir des données démographiques des membres.</p> <p>Continuer à collaborer avec les autres affiliés en éducation sur les meilleures pratiques pour la collecte de données démographiques.</p> <p>Mener un sondage démographique aux cinq ans pour passer en revue les tendances et les changements.</p>	 	<p>Juin 2023 – Dossier clos du sondage sur l'auto-identification d'OSSTF/FEESO.</p>
	Expériences des membres	<p>Utiliser diverses méthodologies de recherche pour comprendre les expériences des membres qui s'identifient comme membres des Premières Nations, Métis, Inuits et de groupes à la recherche d'équité au sein de la Fédération.</p>		<p>OSSTF/FEESO continue à travailler avec les affiliés en éducation pour utiliser les meilleures pratiques pour la collecte de données démographique.</p>
	Engagement des membres	<p>Déterminer des façons de mieux engager les membres qui s'identifient comme membres des Premières Nations, Métis,</p>		





SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
		Inuits et de groupes à la recherche d'équité dans le travail de la Fédération.		
Occasions de leadership	Participation des membres des Premières Nations, Métis, Inuits et de groupes à la recherche d'équité à des occasions de leadership, y compris les membres Noirs, racialisés et Autochtones	S'assurer que les occasions de leadership sont accompagnées d'un parrainage, d'un mentorat et d'une formation pertinente.		<p>Avril 2024 – Le Bureau provincial a financé 10 membres qui s'identifient comme membres des Premières Nations, Métis, Inuits et de groupes à la recherche d'équité pour participer à la Conférence du Comité des services de protection.</p> <p>Mai et juillet 2024 – OSSTF/FEESO a envoyé une délégation à la 53^e Convention internationale de la <i>Coalition of Black Trade Unionists</i>, à Houston, au Texas et à la Conférence de la Région 1 à Syracuse, New York.</p> <p>Juin 2024 – Dix membres ont été sélectionnés pour assister au Symposium des femmes de la CTF/FCE 2024.</p> <p>Octobre 2024 – OSSTF/FEESO a lancé un appel aux mises en candidature de la part des membres pour siéger au Groupe de travail sur les droits des peuples autochtones du CLC/CTC et au Groupe de travail sur la solidarité et la fierté du CLC/CTC.</p>



SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
		Recueillir des données démographiques sur la composition du leadership à divers paliers de la Fédération.		<p>Novembre 2024 – envoyé une délégation à la Conférence mondiale 2024 de l'Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes (ILGA), au Cap en Afrique du Sud.</p> <p>Novembre 2024 – invité les membres qui s'auto-identifient comme Noirs et (ou) racialisés à soumettre une mise en candidature qui sera prise en considération pour un poste de représentant(e) volontaire au Comité des travailleuses et travailleurs Noirs et racialisés de la OFL/FTO.</p> <p>Août 2024 – des données sur l'auto-identification ont été recueillies pour la participation à l'Académie de leadership syndical.</p>
Politiques et procédures	Externe Lutter contre le racisme systémique dans les écoles : programme d'études, répartition précoce, recrutement et promotions, perfectionnement professionnel et formation et les programmes d'agent(e)s de ressources scolaires	Élaborer des politiques externes. Vérifications continues et politiques externes.	 	<p>Voir les Politiques externes d'OSSTF/FEESO.</p> <p>Les comités soumettent et passent en revue les politiques externes sur une base régulière.</p>




SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
	<p>Interne Veiller à ce que les politiques et les procédures sont inclusives et reflètent le libellé actuel et approprié en matière d'équité</p> <p>Déclaration en matière d'équité d'OSSTF/FEESO</p>	<p>Vérification continue des politiques et procédures internes.</p> <p>Passer en revue la Déclaration en matière d'équité et faire des recommandations.</p>	<p></p> <p></p>	<p>Des amendements à la Politique et aux procédures de lutte contre le harcèlement ont été soumis à la RAAP 2025.</p> <p>Septembre 2021 – Examen et rétroaction des comités provinciaux et groupes consultatifs sur la Déclaration en matière d'équité.</p> <p>RAAP 2022, 2023, 2024 – Les résolutions portant sur des révisions proposées à la Déclaration en matière d'équité n'ont pas été traitées par l'assemblée.</p> <p>Janvier 2025 – une résolution à la RAAP a été soumise par l'Exécutif provincial, renfermant des révisions à la Déclaration en matière d'équité.</p>
	<p>Politique et Procédures de lutte contre le harcèlement d'OSSTF/FEESO</p>	<p>Passer en revue la Politique et les Procédures de lutte contre le harcèlement et faire des recommandations.</p>	<p></p>	<p>Janvier 2025 – la Politique et les Procédures de lutte contre le harcèlement a été passée en revue par les membres de l'Équipe interne en matière d'équité, et des recommandations seront soumises à la RAAP 2025.</p>
	<p>Usage des pronoms</p>	<p>Normaliser l'utilisation des pronoms dans les courriels, les réunions et toutes les formes de communication.</p>	<p></p>	<p>OSSTF/FEESO a commandé des épinglettes de pronom qui peuvent être personnalisées pour les membres des groupes de travail</p>





SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
	<p>Offre des occasions de formation pour</p> <ul style="list-style-type: none"> • les membres des comités provinciaux • les présidences des comités • membres de groupe de travail • membres du Conseil provincial • présidences du Conseil provincial • dirigeant(e)s locaux • Membres 			<p>Voir les formations offertes dans le cadre de l'Académie de formation syndicale 2024-2025.</p> <p>Avril 2024 – diverses formations sur l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression ont été offertes à la Conférence du Comité des droits de la personne, « Les droits de la personne – le terrain d'entente où nous nous retrouvons tous. »</p> <p>Août 2024 – diverses formations sur l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression ont été offertes aux dirigeant(e)s d'unité de négociation d'OSSTF/FEESO à la première Académie de leadership syndical 2024.</p> <p>Octobre/décembre 2024 – Formation régionale à l'intention des agentes et agents d'unité de négociation en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression.</p>





SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
				Novembre 2024 – sur l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression ont été offertes à la Conférence des communications/ action politique.
Comités/conseils/ groupes de travail provinciaux	Processus de mise en candidature/nomination Représentation Membres des Premières Nations, Métis, Inuits et des groupes à la recherche d'équité siégeant aux comités/conseils/groupes de travail	S'assurer que l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression font partie de la prise de décisions. Examen de la mise en candidature et du processus. Encourager les membres des Premières Nations, Métis et Inuits et des groupes à la recherche d'équité à poser leur candidature.	  	Le Comité des mises en candidature reçoit une formation annuelle en matière d'équité. Examen continu des mises en candidature et du processus dans une optique d'équité. Des efforts intentionnels ont été faits pour diversifier la composition des comités, conseils, groupes de travail, ainsi que les animatrices et animateurs et les équipes de rédaction des ateliers. Mars 2024 – Une résolution a été adoptée à la RAAP pour créer le Comité 2SLGBTQIA+ d'OSSTF/FEESO. La première réunion a eu lieu à l'automne 2024. Avril 2024 – Une résolution a été adoptée au Conseil provincial pour créer le Groupe de travail consultatif sur les personnes handicapées.



SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
	Renforcer la solidarité et les connexions	<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>Fournir aux comités et aux groupes de travail l'occasion et le processus nécessaires pour se lier dans leur travail commun de lutte contre les iniquités et l'oppression.</p>	   	<p>La première réunion a eu lieu à l'automne 2024 alors que le groupe de travail a commencé à donner des recommandations sur diverses initiatives et priorités provinciales (p. ex., passer en revue/mettre à jour les ressources d'OSSTF/FEESO en matière d'AODA/LAPHO et cerner des stratégies visant à sensibiliser les membres et favoriser la conformité parmi les membres).</p> <p>La collection de donnée sur l'auto-identification dans les formulaires de mise en candidature a été ancrée dans la pratique.</p> <p>Des efforts intentionnels sont effectués pour organiser les réunions de comité, conseil et groupe de travail environ à la même heure pour donner lieu au réseautage et pour échanger sur des idées et des actions.</p>




SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Sensibilisation des membres	Sensibilisation à la discrimination et au racisme systémique	Élaborer des ressources en ligne, rédiger des articles dans <i>Education Forum</i> et <i>Update</i> .		<p>Une publication continue d'articles dans <i>Update</i> et <i>Education Forum</i> sur l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression. Le numéro Printemps 2024 d'<i>Education Forum</i> avait comme thème l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression dans les relations de travail et l'éducation.</p> <p>Développé une stratégie pour le recrutement d'auteurs pour amplifier l'expertise et les perspectives d'auteurs qui s'identifient comme membres des Premières Nations, Métis, Inuits et des groupes à la recherche d'équité.</p> <p>Octobre 2024 – Une ressource pour les agent(e)s d'unité de négociation en matière d'équité et de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression intitulée <i>Cultiver une Fédération et un lieu de travail plus équitable, inclusif et accessible</i> a été mise à jour et publiée.</p>
Rencontres des caucus en matière d'équité	Objectif des caucus en matière d'équité	Demander aux groupes de caucus de déterminer de quelle manière ils veulent utiliser le temps et l'espace.		L'Équipe interne en matière d'équité effectue présentement un examen des réunions de caucus en matière d'équité.

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
	<p>Format</p> <p>Processus pour la rétroaction</p>	<p>Modifier le format pour une réunion fermée d'un groupe de personnes appartenant à la même faction pour une discussion sur la politique.</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>Les caucus en matière d'équité sont intentionnellement prévus à différentes heures afin que les membres puissent assister à plus d'un caucus.</p>
<p>Réunion annuelle de l'Assemblée provinciale</p>	<p>Structures du congrès</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, séquençage, les affaires et les composantes organisationnelles des réunions.</p> <p>Faire en sorte que l'ordre du jour comprenne les discussions sur les préoccupations, de la rétroaction et des initiatives en matière d'équité.</p>	 	<p>Fusionné PROC-202 aux Règles d'ordre internes au terme de consultations auprès de comités, conseils et divers groupes de travail.</p> <p>Mars 2025 – inclus l'organisatrice, activiste communautaire et stratège nationale LaToia Jones à l'ordre du jour comme conférencière à la RAAP. La présidente d'OSSTF/FEESO fournit une mise à jour en matière d'équité.</p>





SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
	Accès à une participation cohérente et appropriée pour tous les membres	<p>Passer en revue les obstacles à la participation auxquels font face les membres des Premières Nations, des Métis, Inuits et les membres de groupes à la recherche d'équité.</p> <p>S'assurer que la formation et le soutien appropriés sont disponibles pour les membres.</p> <p>Faire en sorte qu'une formation appropriée et continue sur l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression est offerte au personnel, aux présidences d'assemblée et aux membres du Comité directeur.</p>	 	<p>Les données du sondage post-RAAP sont analysées pour examiner les obstacles à la participation.</p> <p>Décembre 2024 à mars 2025 – des formations pré-enregistrées ont été offertes. Un napperon pour la RAAP a été élaboré.</p> <p>Les principes de l'équité, de la lutte contre le racisme et de la lutte contre l'oppression sont ancrés dans la formation continue en ce qui concerne les statuts et la présidence des réunions.</p>
Académie de leadership syndical	Formation en matière d'équité offerte à tous les dirigeant(e)s	Faire en sorte que la formation sur l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression fait partie de la conférence annuelle.		Août 2024 – plusieurs formations liées à l'équité, à la lutte contre le racisme et à la lutte contre l'oppression ont été offertes aux présidences d'unité de négociation. Stacy Davis Gates, la présidente du <i>Chicago Teachers' Union</i> (CTU), a été conférencière invitée.
Conseil judiciaire	Formation sur l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression training	Offrir une formation sur l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression aux membres du Conseil judiciaire.		La formation en matière d'équité sera une exigence annuelle pour le Conseil judiciaire.

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
	Passer en revue les procédures et les processus du Conseil judiciaire.	Le Groupe de travail sur les procédures du Conseil judiciaire passera en revue les pratiques actuelles sous une optique de l'équité, de la lutte contre le racisme et de la lutte contre l'oppression.		Janvier 2025 – Le travail du Groupe de travail sur les procédures du Conseil judiciaire est terminé; un rapport contenant une liste de recommandations du Groupe de travail a été présentée à la RAAP 2025, lorsque possible .
Banque de ressources en services de médiation	Formation sur l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression pour les médiatrices et les médiateurs	Offrir une formation en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression aux médiatrices et médiateurs. Renforcer la capacité pour les médiatrices et médiateurs à exercer une médiation dans les dossiers liés au racisme et aux iniquités.	 	Novembre 2024 – les médiatrices et médiateurs ont choisi des options de lecture indépendantes pour leur perfectionnement professionnel lors de la présente année de la Fédération. Mai 2025 – des stratégies axées sur le bien-être seront offertes aux médiatrices et médiateurs. Les médiatrices et médiateurs continuent à apprendre au sujet de la résolution de disputes, y compris les approches alternatives aux moyens traditionnels de médiation. Septembre 2024 – des efforts intentionnels ont été déployés dans le but de diversifier la composition de la BRSM.
Programme de mentorat en matière d'équité.	Mentorat pour les membres des Premières Nations, Métis, Inuits et les groupes à la recherche d'équité pour les aider à poursuivre des occasions de leadership.	Créer un programme de mentorat pour les membres des Premières Nations, Métis, Inuits et les groupes à la recherche d'équité.		Juin 2024 – une nouvelle cohorte de mentoré(e)s a été sélectionnée. Le programme se concentre sur le développement d'aptitudes au leadership syndical, en se concentrant particulièrement à l'An 1 au palier local.




SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
		Passer en revue le programme de mentorat et faire des recommandations pour les cohortes futures.		<p>Septembre 2024 – une nouvelle cohorte de mentors a été sélectionnée.</p> <p>Septembre 2024 – Le Programme de mentorat en matière d'équité est présentement à l'examen pour déterminer l'efficacité et les meilleures pratiques.</p>
Agent(e)s d'unité de négociation en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression	Efficacité du rôle	Renforcement de la capacité chez les agent(e)s, leur permettant d'aider à créer une unité de négociation plus diversifiée, inclusive et accessible.		<p>Octobre 2024 – Une ressource pour les agent(e)s d'unité de négociation en matière d'équité et de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression intitulée <i>Cultiver une Fédération et un lieu de travail plus équitable, inclusif et accessible</i> a été mise à jour et publiée.</p> <p>Octobre/décembre 2024 – les agent(e) d'unité de négociation en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression ont participé à une formation régionale.</p>
Tables gouvernementales	Initiatives en matière d'équité	Continuer à plaider en faveur d'initiatives en matière d'équité visant à garantir la diversité de la main-d'œuvre.		Pour l'année 2024-2025, OSSTF/FEESO a siégé à certaines tables gouvernementales prônant que toutes les initiatives ministérielles concernant, mais sans s'y limiter, les révisions au curriculum, l'examen de « Faire croître le succès », et les consultations sur le Programme d'apprentissage à la petite enfance,

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
				sont effectués dans une optique de l'équité, de la lutte contre le racisme et de la lutte contre l'oppression, et une optique d'accessibilité, du contenu aux stratégies de mise en place.
Ordres professionnels	Impact des ordres professionnels	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 Premières Nations, Métis, Inuits et des groupes à la recherche d'équité.		Il y a des discussion continues avec le gouvernement au sujet des parcours de certification.
		Passer en revue et mettre à jour régulièrement la formation qui peut être offerte aux membres qui sont assujettis à des mesures disciplinaires par un ordre professionnel, y compris dans une optique d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression.		
		Passer en revue les politiques sur l'accès à une assistance judiciaire pour les plaintes à l'endroit d'un ordre professionnel.		Il y a un examen annuel des politiques. Pratique de discussions avec les ordres professionnels, lorsque possible, pour l'examen de données sur les plaintes.

RECHERCHE/POLITIQUE PUBLIQUE




SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Processus de recherche	Collaborations pour la recherche	Inclure l'équité et l'inclusion comme critères d'évaluation des partenariats de recherche.		Les mesures d'examen comportent des critères en matière d'équité et d'inclusion.
	Concept de la recherche	Inclure les membres des Premières Nations, Métis, Inuits et des groupes à la recherche d'équité dans la conception de la recherche.		Au moins une des trois Subventions de recherche pour les enjeux et priorités émergents est réservée aux chercheuses et chercheurs qui s'identifient comme membre des Premières Nations, Métis, Inuits, et (ou) d'un groupe à la recherche d'équité. A été ancré dans la pratique dans les cas applicables.
	Collecte de données, visualisation, mobilisation des connaissances	Inclure les questions liées à l'équité dans l'analyse des tendances émergentes. Utiliser des données ventilées, lorsqu'elles sont disponibles, pour étudier les tendances/les modèles par composition de groupe.	 	A été ancré dans la pratique. Les membres d'OSSTF/FEESO qui sont des enseignantes et enseignants formés à l'étranger ont été invités à participer à une étude multi universitaire sur les parcours de recertification pour eux.

EXÉCUTIF PROVINCIAL



SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Structure de l'Exécutif provincial	Représentation de membres des Premières Nations, Métis, Inuits et des groupes à la recherche d'équité à l'Exécutif provincial	<p>Cerner les obstacles potentiels pour les membres des Premières Nations, Métis, Inuits et des groupes à la recherche d'équité qui convoitent des postes à l'Exécutif provincial.</p> <p>Examiner et créer des ressources sur le parcours au leadership au sein de la Fédération.</p>		
Perfectionnement professionnel de l'EP	Formation en matière d'équité	Formation continue sur l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression.		L'Exécutif provincial continue de recevoir une formation sur une variété d'enjeux liés à l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression.
Coalitions, partenariats, dons	Distribution du soutien de la Fédération	<p>Passer en revue les critères et faire des recommandations.</p> <p>Continuer à faire des dons et à parrainer des initiatives basées sur l'équité.</p>	 	<p>OSSTF/FEESO a une politique interne sur l'approvisionnement, qui contient maintenant des considérations en matière de diversité et d'inclusion.</p> <p>Avril 2024 – OSSTF/FEESO a fourni une contribution de parrainage à l'Alliance urbaine sur les relations interraciales lors de son Sommet annuel sur la justice raciale.</p>

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
				<p>Octobre 2024 – OSSTF/FEESO a fourni une contribution de parrainage à la campagne « Les mots comptent » de <i>Harmony Movement</i> et la Conférence des éducateurs contre le racisme.</p> <p>OSSTF/FEESO continue à appuyer des projets internationaux.</p>




CONSEIL PROVINCIAL

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Réunions du Conseil provincial	Ordre du jour des réunions	Passez en revue l'ordre du jour sous une optique d'équité.		Une mise à jour en matière d'équité est présentée comme point individuel à chaque réunion.
	Participation	Veiller à ce que les personnes présentes au Conseil provincial connaissent les pratiques.		Septembre 2024 – la présidence et la vice-présidence ont offert une formation sur la participation et les pratiques au Conseil provincial.
	Représentation	Recueillir des données démographiques des membres du Conseil provincial et de celles et ceux qui siègent au Comité des mises en candidature.		





UNITÉS DE NÉGOCIATION ET DISTRICTS

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Engagement des membres	Engager les Membres des Premières Nations, Métis, Inuits, et à la recherche d'équité	Créer des formations et des ressources sur l'engagement des membres des Premières Nations, Métis, Inuits et à la recherche d'équité.		Octobre 2024 – La ressource pour les agent(e)s d'unité de négociation en matière d'équité et de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression intitulée <i>Cultiver une Fédération et un lieu de travail plus équitable, inclusif et accessible</i> a été mise à jour et publiée.
		Travailler auprès de l'agent(e) en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression.		
	Communications Mettre en œuvre des stratégies de communication qui atteignent les membres	Revoir les processus et apporter des modifications avec l'aide du Secteur des Communications/Action politique.		Des courriels bi-hebdomadaires <i>Update News</i> sont envoyés aux membres.






HAUTE DIRECTION


SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
<p>Formation sur l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression</p>	<p>Assurer une connaissance pratique des questions / enjeux / préoccupations en matière d'équité pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les membres de l'Exécutif provincial; • Les membres de la haute direction; • Les membres du Secrétariat; • Le personnel du SEPB/COPE; • Les autres membres du personnel à contrat ou temporaire. 	<p>Élaborer et assurer la prestation d'une formation annuelle adaptée à chaque groupe, en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression.</p>		<p>Le Groupe de travail interne en matière d'équité a concentré ses efforts en 2024-2025 sur la sensibilisation aux enjeux liés à l'équité, à la lutte contre le racisme et à la lutte contre l'oppression pour tout le personnel au Bureau provincial.</p> <p>Avril 2025 – tout le personnel au Bureau provincial sera tenu de suivre une formation initiale en matière d'équité.</p>
<p>Embauche et promotions</p>	<p>Recrutement cohérent et équitable</p> <p>S'assurer que les politiques et les pratiques d'OSSTF/FEESO sont appropriées pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'embauche de membres des Premières Nations, Métis et Inuits et de groupes à la recherche d'équité; • La promotion de membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'équité à des postes de leadership; 	<p>Passer en revue et formuler des recommandations, au besoin.</p> <p>Travailler avec les RH afin de développer des stratégies.</p>	 	<p>Un énoncé sur l'embauche favorisant l'équité est inclus dans toutes les annonces de postes aux Ressources humaines.</p> <p>Toute question liée à l'équité a été incorporée dans le processus d'entrevue.</p> <p>Un sondage volontaire sur l'auto-identification est joint à chaque affichage de poste.</p> <p>Les données de l'auto-identification sont prises en considération au cours du processus de recrutement.</p>

SERVICES OPÉRATIONNELS — RESSOURCES HUMAINES




SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Embauche et promotions	Formation	Veiller à ce que le personnel du Secteur des RH ait les connaissances nécessaires en matière d'équité pour conseiller l'organisation sur les processus.		Le personnel des ressources humaines continue de recevoir une formation sur une variété d'enjeux liés à l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression.
	Politiques et procédures	Mettre à jour la politique d'équité en matière d'emploi d'OSSTF/FEESO et assurer la conformité réglementaire, Faire connaître la politique.		Juin 2024 – le Groupe de travail interne en matière d'équité passe en revue la politique interne d'équité en matière d'emploi.
		Cerner les préoccupations en matière d'équité au Bureau provincial.		Le Groupe de travail interne en matière d'équité discute des préoccupations en matière d'équité au Bureau provincial lors de leurs réunions mensuelles.
	Représentation	Mener un recensement du personnel au Bureau provincial.		Juin 2023 – le sondage d'auto-identification sur les données démographiques a été rempli par tous les membres du personnel au Bureau provincial.




SERVICES DE PROTECTION — PROTECTION DES MEMBRES



SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Griefs et arbitrages	Discrimination en milieu 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.	 	<p>Le Groupe de travail sur la protection des membres a ancré la pratique d'appliquer une optique d'équité lorsqu'il passe en revue des dossiers de grief et fait des recommandations pour l'arbitrage.</p> <p>Printemps/été 2025 – les Services de protection offrent une formation aux dirigeant(e)s/agent(e)s de griefs locaux sur les connaissances de base du processus de grief et les lois arbitrales, y compris les dossiers liés aux infractions sur des motifs protégés par le code.</p>
Tribunal des droits de la personne	Soutien aux membres pour les cas devant le Tribunal	<p>Déterminer des moyens d'appuyer les membres qui veulent déposer une plainte relative aux droits de la personne.</p> <p>Incorporer le dépliant sur les processus pour déposer une plainte relative aux droits de la personne lors des occasions de formation futures pour les dirigeant(e)s locaux.</p>	 	<p>Novembre 2023 – lancé un dépliant décrivant les processus pour les membres qui veulent déposer une plainte relative aux droits de la personne.</p>
Discipline	Mesures disciplinaires des employeurs à l'endroit des membres Tendances de mesures disciplinaires	Collecter des données sur les mesures disciplinaires prises par les employeurs contre les Membres afin d'examiner les disparités en matière de mesures disciplinaires.		<p>Automne 2024 – lancé le projet pilote de collecte de données visant à recueillir systématiquement les données sur les mesures disciplinaires par les employeurs.</p>




SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
		<p>Communiquer le plan pour la collecte de données sur les mesures disciplinaires par les employeurs.</p>		<p>Avril 2024 – la Conférence des services de protection a invité le conférencier D^r Scot Wortley.</p> <p>Novembre 2024 – un article publié dans <i>Update</i> annonçant le lancement du projet pilote. Une page Web a également été créée sur le site Web d'OSSTF/ FEESO.</p>






SERVICES DE PROTECTION — NÉGOCIATIONS ET GESTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES


SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Négociation	Négociation	<p>Inclure la composante d'auto-identification dans le sondage sur les négociations pour analyser les données ventilées.</p> <p>Tenter de négocier des comités mixtes en matière d'équité dans chaque unité où le(s) syndicat(s) et l'employeur peuvent discuter de questions; et négocier toute question supplémentaire si nécessaire.</p> <p>Accéder à l'agent(e) en matière d'équité en tant que ressource pour le processus de négociation central.</p>	  	<p>Des groupes de concertation et des entrevues auprès d'informateurs clés ont été menés auprès de membres des Premières Nations, Métis, Inuits, et de groupes à la recherche d'équité, dans le cadre des efforts pour informer la requête de négociation.</p> <p>Passer en revue les obstacles et les défis auxquels font face les unités de négociation qui ont tenté de mettre en place des comités locaux mixtes en matière d'équité.</p> <p>L'accès négocié aux jours de congé rémunérés pour les journées de reconnaissance importantes soulignées par les peuples Autochtones.</p> <p>Les membres de l'Équipe interne en matière d'équité ont été assignés comme négociatrices provinciales et négociateurs provinciaux pour élaborer des requêtes de négociation et se préparer aux négociations.</p>

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Défense des intérêts	Agent(e) d'unité de négociation en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression	Offrir une formation sur le rôle et le travail dans l'optique des services de protection.		<p>Août 2024 – offert une formation aux dirigeant(e)s d'unité de négociation sur comment créer un plan d'action au palier local.</p> <p>Avril 2024 – offert une formation à la Conférence des services de protection sur la façon d'effectuer des vérifications en matière d'équité.</p> <p>Octobre/décembre 2024 – offert une formation aux agent(e)s d'unité de négociation en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression dans l'exercice de leur fonction dans l'optique des services de protection, lors de sessions de formation régionales.</p>
	Examen des Règlements et des Politiques liées aux Services de protection	Le Groupe de travail sur l'examen des règlements et des politiques passera en revue les politiques qui arrivent à expiration et les politiques actuelles dans une optique d'équité.		Au moyen du Comité des services de protection, les politiques externes sont passées en revue dans une optique d'équité et sur une base continue.
Gestion des conventions	Assurer la diversité dans les processus d'embauche et de promotion	Le personnel du Bureau provincial travaillera avec les dirigeantes locales et les dirigeants locaux.		<p>Politique 3.9 sur la discrimination à l'embauche.</p> <p>Les Politiques 5.1.11; 5.1.12; 5.1.13; et 5.1.14 sur la diversification des membres au moyen de l'embauche.</p>








SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
		Aider les exécutifs d'unité de négociation à effectuer les vérifications en matière d'équité des conventions collectives locales.		Les unités de négociation partout dans la province se préparent pour la prochaine occasion de négocier des propositions pour voir aux questions découvertes au moyen des vérifications en matière d'équité de leurs conventions collectives.
Formation	Comité des services de protection	Renforcer la capacité des animatrices et animateurs lors des réunions régionales et des conférences pour offrir une formation en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression.		<p>Avril 2024 – D^r Scot Wortley a été conférencier invité à la Conférence des services de protection. Le Professeur Wortley a dirigé deux enquêtes majeures sur les possibles biais raciaux au sein des forces de l'ordre, pour la Commission ontarienne des droits de la personne et celle de la Nouvelle-Écosse. Il a également mis en contexte les avantages de la collecte de données sur la race, dans le cadre de l'initiative de collecte de données de la Fédération pour étudier les écarts dans les mesures disciplinaires des employeurs.</p> <p>Septembre 2024 – Une plus ample formation externe a été offerte au Comité des services de protection sur les droits de la personne.</p>


SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
				Avril 2025 – un atelier sera présenté à la Conférence du CSP sur <i>Leading Cases in Human Rights Arbitration</i> .
Associations des conseils scolaires	Favoriser l'équité, la lutte contre le racisme, la lutte contre l'oppression et la diversité	Plaider en faveur de politiques et de pratiques qui favorisent la diversité.		Il y a un membre du personnel du Bureau provincial d'OSSTF/FEESO et (ou) un membre d'OSSTF/FEESO qui siège aux sous-comités de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants et de la Fédération du Travail de l'Ontario. Le personnel provincial est assigné à se réunir avec OPSBA et le CAE sur les questions de gestion des conventions collectives, pour défendre des intérêts des membres.
Équité salariale	Gestion conjointe de l'équité salariale dans les conventions collectives Aborder les questions à la commission et au tribunal en matière d'équité salariale	Aider les unités de négociation à maintenir les plans d'équité salariale. Aider les unités de négociation au moyen d'une représentation légale à la Commission et au Tribunal en matière d'équité salariale. Explorer des méthodes alternatives d'en arriver à des résultats au moyen du processus de grief/d'arbitrage.	 	Les unités de négociation négocient activement les propositions pour le maintien conjoint du plan d'équité salariale. Cette pratique est ancrée dans le travail des membres du Secrétariat des services de protection.


SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS	
	Appui aux dirigeant(e)s locaux	Aider les unités de négociation à mettre en place un plan d'équité salariale et maintenir ce plan.		L'équité salariale fait partie de l'affectation de chaque membre du Secrétariat de la Division des services de protection afin de mieux venir en aide aux unités de négociation.	
Santé et sécurité	Formation et ressources	Offrir une formation aux membres du Comité sur le racisme et la discrimination comme danger pour la santé et la sécurité.		Automne 2024 – la formation a été offerte par la coordonnatrice en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.	
		Défense des intérêts	Passer en revue la documentation sur le racisme et la discrimination comme risques pour la santé et la sécurité.		Automne 2024 – le Comité provincial a créé un sous-comité permanent en matière d'équité pour aider à concentrer le travail et discuter des enjeux en matière d'équité dans le cadre de chaque réunion.
		Prôner des recommandations sur la lutte contre le racisme et la discrimination en tant que risques pour la santé et la sécurité.			
		Collaborer avec l'agent(e) d'unité de négociation en matière d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression.			



SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
	Représentation	Prôner une représentation diversifiée sur les comités locaux de santé et sécurité.		Automne 2024 – Le Comité provincial a planifié une stratégie pour communiquer et faire la promotion des dix places de délégué(e) supplémentaires réservées pour les réunions régionales de mai 2025 et à la prochaine conférence du comité..
Groupe de travail consultatif sur l'environnement	Représentation Formation et ressources	Inclure la connaissance du racisme environnemental comme l'un des critères de l'appel à candidatures pour les membres intéressés à siéger au Groupe de travail consultatif sur l'environnement. Renforcer les capacités sur le sujet du racisme environnemental pour informer les discussions et la défense des intérêts. Élaborer des ressources pour sensibiliser et offrir une éducation sur le racisme environnemental au sein de la Fédération.		

SERVICES PROFESSIONNELS — COMMUNICATIONS/ACTION POLITIQUE

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Communications	Messages : Les membres, le public, les groupes de parents et les groupes communautaires	Continuer à communiquer avec les médias ethniques pour la traduction des messages clés.		Est devenu une pratique intégrée au sein du Secteur des CAP.
		Continuer à utiliser diverses représentations visuelles de nos membres, de nos élèves et de nos familles.		
		Amplifier le message des groupes alliés/organismes.		
		Continuer à utiliser des plateformes numériques multimédias pour diffuser l'information.		
		Améliorer le site Web provincial d'OSSTF/FEESO.		
		Mettre en œuvre une stratégie de médias sociaux qui célèbre et honore intentionnellement un éventail de jours importants sur les plateformes de médias sociaux d'OSSTF/FEESO.		
		Élargir notre utilisation du sous-titrage pour nos créations de vidéos et pour d'autres événements, si possible		Est devenu une pratique intégrée au sein du Secteur des CAP.




SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Publications	<i>Education Forum et Update</i> représentation diversifiée d'auteurs et de sujets	Inclure une représentation diversifiée des auteur(e)s et des sujets.		<p>Développé une stratégie pour le recrutement d'auteur(e)s pour amplifier l'expertise et les perspectives des Premières Nations, Métis, Inuits et des groupes à la recherche d'équité.</p> <p>Le numéro Printemps 2024 d'<i>Education Forum</i> se concentrait sur l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression dans les relations de travail et l'éducation.</p> <p>Le numéro Automne 2024 d'<i>Education Forum</i> a exploré les moyens de démanteler le racisme systémique dans les écoles et dans le système d'éducation plus vaste. Les articles ont également souligné l'importance de former des partenariats avec les communautés sous-représentées ou marginalisées afin de faire entendre leur voix et de s'attaquer aux iniquités en éducation. Les efforts de collaboration ont été soulignés avec des organismes communautaires qui militent pour la justice raciale, de genre et socioéconomique.</p>





SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Action politique	Engagement des membres	Plaider auprès des districts et des unités de négociation afin de sélectionner des membres/délégué(e)s des Premières Nations, Métis, Inuits et des groupes à la recherche d'équité pour participer à des activités d'action politique et à des occasions de leadership.		<p>Juin 2024 – Les membres d'OSSTF/FEESO qui travaillent activement sur les questions de la condition féminine dans leur unité de négociation, districts, lieux de travail et communautés ont été invités au Symposium des femmes de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (CTF/FCE).</p> <p>Novembre 2024 – des membres d'OSSTF/FEESO se sont joints à des membres du personnel provincial et de l'Exécutif provincial pour participer à la 16^e Conférence de la Coalition trinationale pour la défense de l'éducation publique, dans le cadre de la délégation d'OSSTF/FEESO, du 8 au 10 novembre 2024, à San Antonio, au Texas.</p> <p>Mai 2024 et juillet 2024 – OSSTF/FEESO a envoyé une délégation de membres, y compris des membres du personnel du Bureau provincial et de l'Exécutif provincial à la Conférence de la <i>Coalition of Black Trade Unionists'</i> (CBTU) - Région 1, à Syracuse, New York.</p>



SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
		S'engager dans un plus grand discours politique sur les questions d'équité.		Il y a un membre du personnel provincial d'OSSTF/FEESO et (ou) un membre d'OSSTF/FEESO qui siège aux sous-comités de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants et de la Fédération du Travail de l'Ontario.
Organisation communautaire	Relations avec les membres de la communauté et les organismes	Bâtir des relations durables avec les membres de la communauté et les organismes. Travailler avec des groupes communautaires pour élaborer et faire la promotion de ressources visant à lutter contre		<p>Juin 2024 – En plus des districts participant aux activités locales de la Fierté, OSSTF/FEESO a participé à la Foire de rue du festival de la Fierté, où la Fédération a organisé un stand d'information et a participé à diverses activités du défilé de la Fierté de Toronto.</p> <p>Août 2024 – L'Exécutif provincial a nommé six membres d'OSSTF/FEESO comme organisatrices et organisateurs régionaux pour l'année de la Fédération 2024-2025.</p> <p>Août 2024 – OSSTF/FEESO a parrainé le Carnaval junior du Festival caribéen, qui comprenait un stand d'information.</p> <p>Avril 2024, OSSTF/FEESO a été invité à une conférence de presse à Queen's Park pour le dépôt du Projet de loi 173, <i>Loi de 2024 sur l'épidémie de violence entre</i></p>





SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
		<p>les iniquités, le racisme et l'oppression.</p> <p>Travailler à la création de réseaux régionaux du personnel en éducation fondés sur l'identité partout dans la province pour que les dirigeant(e)s d'unité de négociation et de district puissent cultiver des collectifs dédiés à lutter contre les</p>		<p><i>partenaires intimes</i>. Des membres de l'Exécutif provincial et du personnel d'OSSTF/FEESO, ainsi que la présidente du Comité du statut de la femme, se sont joints à des députées provinciales pour partager et faire la promotion de ressources.</p> <p>Mai 2024 – des membres du Bureau provincial ont assisté au <i>National Indigenous Education and Reconciliation National Gathering</i> (NIERNG). Le NIERNG est un collectif de base composé de personnes qui représentent des organismes et qui sont impliqués dans l'éducation Autochtone partout sur l'Île de la Tortue. Les participant(e)s en ont appris au sujet de la décolonisation de l'éducation, du renforcement continu des liens et de l'avancement de la réconciliation avec des partenaires de partout au Canada.</p>



SERVICES PROFESSIONNELS — SERVICES ÉDUCATIFS

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
Perfectionnement professionnel et formation	Accès des membres au perfectionnement professionnel et à la formation d'OSSTF/FEESO	<p>Offrir des activités de perfectionnement professionnel (PP) en soirée ou les samedis.</p> <p>Créer de nouvelles ressources et de nouveaux ateliers pour les membres.</p> <p>Examiner les ateliers et les ressources existants dans une optique de l'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression.</p>	  	<p>Voir les ateliers offerts dans le cadre de l'ALS 2024-2025.</p> <p><i>Lutte contre le racisme Noirs Partie Trois</i> a été mis à jour en fonction de la rétroaction et la formation des animatrices et animateurs qui a été organisée en avril 2024.</p> <p>L'atelier <i>pleins feux sur la pauvreté: de la prise de conscience à l'action</i> a été passé en revue et réécrit dans une optique de lutte contre l'oppression. Les animatrices et animateurs de l'atelier ont été formés.</p> <p>Les modules 7 et 8 de Santé mentale en milieu scolaire Ontario ont été passés en revue dans une optique d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression.</p> <p><i>Gestion des conflits- Partie II</i> est en voie de création.</p>

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
		Assurer la diversité dans la composition des groupes de personnes qui offrent la formation.		Les candidates et candidats à l'animation d'Atelier sont encouragés à remplir le sondage d'auto-identification volontaire. Des efforts sont faits pour avoir de la diversité dans la composition du groupe.
		Améliorer l'accès au perfectionnement professionnel et aux moyens d'accroître la participation des membres.		Des discussions continues ont lieu dans le secteur.
Réunions	Encourager l'adoption de pratiques de réunion accessibles et inclusives	Élaborer une formation pour les dirigeant(e)s locaux		Voir les ateliers offerts dans le cadre de l'ALS 2024-2025, y compris <i>Une introduction à la présidence des réunions ; Procès-verbaux, réunions et résolutions; Statuts 101 et au-delà.</i>
		Fournir un soutien supplémentaire aux dirigeant(e)s locaux pour présider les réunions et aux présidences et vice-présidences de comité et de conseil pour présider et diriger des réunions pour faire en sorte que ces réunions soient menées en utilisant des pratiques anti-oppressives.		Le personnel provincial aide régulièrement les dirigeant(e)s locaux à présider les réunions et à répondre aux questions parlementaires. Ils offrent également des formations aux exécutifs locaux et aux Comités et Conseils provinciaux en offrant l'atelier <i>Facilitation de groupe.</i>

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
		Offrir une formation/des ressources pour aider les membres ayant différents niveaux d'expérience à participer aux réunions de la Fédération.		Décembre – mars 2025 – Des formations préenregistrées ont été offertes aux représentant(e)s à la RAAP et aux substituts. Un napperon pour la RAAP a été élaboré.
Statuts	Examen des Statuts dans une optique d'équité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression.	Aider les dirigeant(e)s locaux à revoir leurs statuts dans une optique d'équité et de lutte contre l'oppression. Revoir les ateliers sur les statuts. Travailler avec le Conseil parlementaire et constitutionnel et d'autres groupes de travail provinciaux appropriés		Avril 2025 – le secteur collabore avec la coordonnatrice de l'ÉDI pour élaborer une stratégie. L'examen de l'Aide-mémoire pour l'examen des statuts, dans une optique d'équité, est une pratique continue.
Facultés d'éducation	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 Premières Nations, Métis, Inuits et des groupes à la recherche d'équité	Faire du lobbying pour que des programmes d'accès soient offerts dans les facultés, surtout aux étudiant(e)s des Premières Nations, Métis, Inuits et des groupes à la recherche d'équité. Exercer des pressions pour l'inclusion d'un contenu plus important et de meilleure qualité sur l'équité et la justice sociale dans les programmes scolaires.		Faire du lobbying par l'intermédiaire de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO) pour l'inclusion d'un contenu plus important et de meilleure qualité sur l'équité et la justice sociale dans les programmes d'études et d'accès dans la faculté, surtout pour les étudiant(e)s des Premières Nations, Métis, Inuits et des groupes à la recherche d'équité.

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
		<p>Faire du lobbying pour la collecte de données démographiques afin d'identifier qui fait demande aux programmes, qui est admis et qui obtient son diplôme.</p> <p>Revoir 'atelier des <i>Limites professionnelles pour les facultés</i> afin d'y inclure des composantes de lutte contre l'oppression et de 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>	<p></p> <p></p> <p></p>	<p>Examen continu de l'atelier <i>des Limites professionnelles pour les facultés</i> et de la présentation de la Journée de la Fédération aux facultés d'éducation.</p> <p>Processus de demande restructuré pour plus d'accessibilité, de transparence et pour encourager les membres des Premières Nations, Métis, Inuits et des groupes à la recherche d'équité à envisager de participer.</p> <p>Les choix d'ateliers ont été élaborés par le personnel.</p>
Formation des ASÉ/CSÉ	Diversité des voix et des compétences	Veiller à ce que les formations soient dispensées par des personnes aux voix et aux compétences diverses et variées.		

SUJET	SECTEUR D'INTÉRÊT	MESURE	PROGRÈS	DETAILS
	Examen des Règlements et des Politiques liées aux Services éducatifs	<p>Fournir des ressources et des ateliers lors des rencontres régionales et des conférences du CSE.</p> <p>Passer en revue les politiques actuelles et qui arrivent à expiration dans une optique d'équité.</p>	 	<p>Octobre 2024 – Les participant(e)s ont reçu diverses ressources et formations lors des réunions régionales.</p> <p>Pour l'année 2024-2025 de la Fédération, le Comité des services éducatifs examine les politiques externes et fait des recommandations au Conseil provincial pour l'incorporation d'un langage plus inclusif concernant les services éducatifs.</p>



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

