

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

Le Plan d'action pour appuyer l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression est en voie d'être mis en place dans tous les secteurs de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (OSSTF/FEESO). Au moyen d'une consultation incessante, d'une concentration sur la formation et de changements structurels, OSSTF/FEESO continue de faire de grands pas vers la réalisation des buts énoncés dans le Plan.

La Division des services professionnels, qui comprend les Secteurs des services éducatifs et des Communication et action politique, a élaboré plusieurs ressources, appuyées par des ateliers par les membres et pour les membres, a organisé des webinaires et a passé en revue ses cadres internes. Cette année, les comités, conseils et groupes de travail ont tourné leur attention à la formation interne ainsi qu'à la présentation d'ateliers fondés sur l'égalité, lors de leurs conférences. Une forte attention a été accordée aux cadres de la gouvernance des réunions. En préparation pour la RAAP, des modules et du matériel de formation pré-enregistrés et en diffusion directe ont été offerts aux délégué(e)s et aux substituts à la RAAP, concernant les nouvelles Règles d'ordre d'OSSTF/FEESO et une introduction à la RAAP.

Nos publications *Update* et *Education Forum* continuent de faire avancer de façon proactive les voix, les perspectives, les expériences et l'expertise des groupes sous-représentés au sein d'OSSTF/FEESO.

Les membres des Premières Nations, Métis, Inuit et des groupes à la recherche d'égalité ont été encouragés à participer aux événements comme la Journée du lobbying, la Conférence sur la préparation aux élections, la Conférence sur les droits de la personne et le Congrès de la Fédération du Travail de l'Ontario par le biais d'un processus permettant de communiquer directement avec le Bureau provincial pour s'inscrire aux événements. Un tel processus a permis de réduire l'obstacle des limites financières des unités de négociation et des districts ainsi que les obstacles systémiques qui limitaient la représentation des membres des Premières Nations, Métis, Inuit et des groupes à la recherche d'égalité. De plus, les partenariats communautaires ont de beaucoup augmenté cette année, permettant à OSSTF/FEESO de consulter des organismes communautaires et forger des liens avec ceux-ci.

La Division des services de protection, qui comprend les Secteurs de la protection des membres et de la Négociation et gestion des conventions collectives, s'est servie d'une stratégie de négociation pour encourager les membres à répondre aux questions, qui comprenaient une concentration sur l'égalité. Des données recueillies sont prises en considération dans le concept de la requête de négociation. Une série d'entrevues auprès d'informateurs clés et de réunions d'information ont été menées. Toute la négociation, centrale et locale, est abordée sous une lentille d'égalité.

Le Comité des services de protection a achevé la formation en matière d'égalité, a créé un Groupe de travail spécial en matière d'égalité, a passé en revue et révisé les ateliers actuels sous une lentille d'égalité et procède maintenant à l'élaboration d'une nouvelle formation visant

à appuyer les négociatrices locales et les négociateurs locaux à effectuer des vérifications en matière d'égalité dans leurs conventions collectives.

Le Secteur des services de protection a passé en revue les dossiers liés aux griefs dans le cadre du Groupe de travail sur la protection des membres, sous une lentille d'égalité. Toutes les examinatrices et tous les examinateurs continuent de recevoir une formation en matière d'égalité. Plusieurs griefs axés sur les effectifs dans les classes décloisonnées ont été référés à l'arbitrage et nous étudions présentement d'autres options juridiques concernant le décloisonnement et les effectifs de classe. Lorsque possible, nous conseillons aux unités de négociation locales de poursuivre les libellés locaux en matière d'effectifs dans les classes décloisonnées.

Au cours de l'année de la Fédération 2022-2023, la concentration comprendra un examen du Serment d'OSSTF/FEESO et des politiques et procédures de lutte contre le harcèlement, ainsi qu'un examen des parcours vers le leadership au sein d'OSSTF/FEESO. Alors qu'OSSTF/FEESO passera à la négociation formelle, il faut noter que la négociation et l'élection provinciale sont inextricablement liées une à l'autre. Tous les efforts seront déployés pour se concentrer sur les questions d'égalité.

Veuillez passer en revue le tableau ci-dessous qui reflètent les mises à jour qui ont été effectuées en 2021-2022 dans le Plan d'action d'OSSTF/FEESO pour appuyer l'égalité la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression d'OSSTF/FEESO.

Plan d'action d'OSSTF/FEESO pour appuyer l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression

ORGANISATIONNEL			
SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
Composition <i>12–18 mois</i>	Composition de l'effectif des membres Expériences des membres	<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>Décembre 2021 – lancement du nouveau sondage volontaire sur l'auto-identification.</p>
Occasions de leadership <i>12–36 mois</i>	Participation des membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité à des occasions de leadership, y compris les membres Noirs, racialisés et Autochtones	<p>S'assurer que les occasions de leadership sont accompagnées d'un parrainage, d'un mentorat et d'une formation pertinente</p>	<p>Janvier 2022 – OSSTF/FEESO a augmenté son allocation aux districts, leur permettant de sélectionner un(e) délégué(e) additionnel(le) des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité pour la Journée du lobbying.</p> <p>Novembre 2021 – OSSTF/FEESO a augmenté l'allocation de places additionnelles pour des délégué(e)s au 16^e Congrès biennal de la Fédération du travail</p>

			<p>de l'Ontario (FTO). Les membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité siégeant à des comités et conseils d'OSSTF/FEESO ont été en mesure de soumettre indépendamment une demande pour assister au Congrès lesquelles seront prises en considération dans l'ordre d'arrivée.</p> <p>Octobre 2021 – OSSTF/FEESO a créé cent nouvelles places de délégué(e)s d'unité de négociation pour les membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité désirant assister à la Conférence de préparation aux élections.</p> <p>Septembre 2021– La composition du Groupe de travail consultatif des personnes noires et des personnes de couleur est temporairement passée de 10 à 25 membres à titre personnel pour l'année scolaire 2021- 2022.</p> <p>Septembre 2021 – Le Programme d'engagement au mentorat en matière d'égalité est lancé.</p>
--	--	--	---

<p>Politiques et procédures <i>12–36 mois</i></p>	<p>Affichage externe Lutter contre le racisme systémique dans les écoles : programme d'écoles : programme d'études, répartition précoce, recrutement et promotions, perfectionnement professionnel et formation, programmes d'agent de liaison dans les écoles</p> <p>Interne 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>	<p>Affichage externe La RAAP 2021 a adopté les résolutions suivantes : EDIS 201-21, EDIS 202-21, EDIS 204-21, EDIS 205-21, EDIS 206-21, EDIS 207-21, EDIS 208-21, EDIS 211-21, EDIS 212-21, EDIS 213-21, EDIS 214-21, EDIS 215-21, EDIS 215-21-A1, EDIS 216-21, EDIS 219-21, and EDIS 219-21-A1.</p> <p>Interne Janvier 2022 – une résolution à la RAAP 2022 a été soumise par l'Exécutif provincial, renfermant des révisions à la Déclaration en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO.</p> <p>Septembre 2021– Le Plan d'action pour appuyer l'égalité et la lutte contre l'oppression est renommé le Plan d'action pour appuyer l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression.</p> <p>Septembre 2021 – Examen et rétroaction des comités provinciaux et groupes consultatifs sur la Déclaration en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO.</p>
--	--	---	--

ORGANISATIONNEL

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
<p>Formation pour les membres d'OSSTF/FEESO dans des rôles de leadership <i>18 mois</i></p>	<p>Formation sur l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression Assure une connaissance pratique 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>Poursuivre les occasions de formation liées aux pratiques de recherche intersectionnelle et fondées sur l'équité</p> <p>Évaluer l'efficacité des conférences, des symposiums, et des rencontres régionales</p>	<p>Automne 2022 – Réunions régionales du Comité des services de protection Une application pratique pour les dirigeantes locales et les dirigeants locaux, leur permettant d'effectuer une vérification en matière d'égalité dans leur(s) convention(s) collective(s).</p> <p>Avril 2022 – Conférence du Comité des services éducatifs : <i>De la réflexion à l'action : les rôles et responsabilités à titre de travailleuses et travailleurs en éducation favorisant la lutte contre l'oppression</i></p> <p>Avril 2022 – Conférence du Comité des services de protection Une application générale de comment effectuer une vérification en matière d'égalité des conventions collectives d'OSSTF/FEESO</p> <p>Février 2022 – Réunions régionales du Comité des services de protection Une introduction à l'exercice d'une vérification en matière d'égalité des conventions collectives d'OSSTF/FEESO</p> <p>Novembre 2021 – Le Comité des services de protection</p>

			<p>d'OSSTF/FEESO a reçu une formation sur comment effectuer des vérifications en matière d'égalité dans les conventions collectives.</p> <p>Octobre 2021 – Lancement des ateliers Lutte contre le racisme anti-noir et Comment devenir un bon allié.</p> <p>Août 2021– formation sur la lutte contre le racisme offerte aux présidences d'unité de négociation lors du Symposium des présidences 2021 d'OSSTF/FEESO.</p>
<p>Discrimination individuelle et systémique <i>24 mois</i></p>	<p>Lutter contre la discrimination individuelle et systémique à tous les paliers de la Fédération :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gouvernement provincial • District • Unité de négociation • 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 afin d'offrir une formation sur l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression aux membres.</p>	<p>RAAP 2021 – a adopté les lignes budgétaires provinciales suivantes,</p> <p>Compte 2016 – Formation de lutte contre le racisme et sur l'égalité à l'intention des membres</p> <p>Compte 2018 – Formation de lutte contre le racisme et sur l'égalité à l'intention des unités de négociation et des districts</p>

<p>Comités, conseils, groupes de travail 12–24 mois</p>	<p>Processus de mise en candidature/nomination Processus de demande et de nomination</p> <p>Représentation Augmenter la représentation des membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité siégeant 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>S'assurer que l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression font partie de la prise de décisions</p> <p>Examen de la mise en candidature et du processus</p> <p>S'assure 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. Consulter et faire des recommandations</p>	<p>Représentation : Décembre 2021 – lancement du nouveau sondage volontaire sur l'auto-identification.</p> <p>Août 2021 – Les membres qui s'auto-identifient comme Noirs, des PNMI, Francophones, 2SLGBTQI+, personnes handicapées, personnes racialisées et (ou) femmes ont été encouragés à poser leur candidature à la Banque de présidences d'assemblée parlementaire.</p>
<p>Sensibilisation des membres 24 mois</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>	<p>Article dans <i>Update</i> Continu</p> <p><i>Education Forum</i> Printemps 2020 Automne 2020 Printemps 2021 Automne 2021 Printemps 2022</p>

ORGANISATIONNEL

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
<p>Rencontres des caucus en matière d'égalité <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>Septembre 2021 – L'exigence de l'inscription à l'avance pour assister aux caucus provinciaux virtuels a été supprimée.</p> <p>Septembre 2021 – L'adresse courriel de l'agente ou agent en matière d'égalité a été créée pour permettre aux membres d'envoyer une rétroaction, des questions et des préoccupations à l'Équipe interne en matière d'égalité.</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 d'être sélectionné par une unité de négociation comme délégué(e); ajouter des incitatifs pour sélectionner des délégué(e)s</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>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>Faire en sorte que l'ordre du jour comprenne les discussions sur les préoccupations, de la rétroaction et des initiatives en matière d'égalité</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>Faire en sorte qu'une formation appropriée et continue sur l'égalité 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>Normaliser l'utilisation des pronoms préférés dans les courriels, les réunions et toutes les formes de communication</p> <p>Revoir et formuler des recommandations</p>	<p>Février 2022 – Le Conseil provincial examinera les changements proposés aux Règles d'ordre d'OSSTF/FEESO.</p> <p>Novembre 2021 – Les comités provinciaux et groupes consultatifs ont fourni une rétroaction sur les Règles d'ordre d'OSSTF/FEESO.</p> <p>Septembre 2021 – Le sondage examinant les obstacles à la navigation des Règles d'ordre d'OSSTF/FEESO s'est terminé.</p> <p>Août 2021– Un sondage a été émis à l'intention des déléguées et des substituts qui ont assisté à la Réunion annuelle de l'Assemblée provinciale d'OSSTF/FEESO au cours des quatre dernières années dans le but de passer en revue les obstacles auxquels les membres font face alors qu'ils naviguent les Règles d'ordre qui gouvernent la réunion.</p> <p>Veiller à ce que les membres bénéficient d'une formation et d'un soutien appropriés</p> <p>Octobre 2021 – Lancement de l'Académie de formation syndicale (UTA).</p>
---	--	---	--

ORGANISATIONNEL

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
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	Faire en sorte que la formation sur l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression fait partie de la conférence annuelle Faire en sorte que toutes les dirigeantes et tous les dirigeants participent à la formation sur l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression (y compris, sans s'y limiter, aborder la question des préjugés inconscients)	Août 2021– la formation Lutte contre le racisme offerte aux présidences d'unité de négociation lors du premier Symposium des présidences de 2021.
Formation à l'intention 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	Août 2021– La formation de lutte contre le racisme offerte aux présidences d'unité de négociation lors du Symposium des présidences de 2021.
Conseil judiciaire <i>18 mois</i>	Formation appropriée sur l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression à l'intention des organes de défense des intérêts et des parties à l'appui	Revoir et formuler des recommandations	en cours

<p>Banque de ressources en services de médiation <i>18 mois</i></p>	<p>Formation appropriée sur l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression à l'intention des organes de défense des intérêts et des parties à l'appui</p> <p>Examiner la manière dont les médiateurs sont affectés aux cas</p>	<p>Revoir et formuler des recommandations</p>	<p>en cours</p>
<p>Programme de mentorat en matière d'égalité <i>6–12 mois</i></p>	<p>Mentorat à l'intention des membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité qui poursuivent des occasions de leadership</p>	<p>Revoir et formuler des recommandations</p>	<p>Octobre 2021 – Lancement du Programme d'engagement au mentorat en matière d'égalité.</p>
<p>Agente ou agent en matière d'égalité <i>12 mois</i></p>	<p>Efficacité du rôle de l'agent en matière d'égalité</p>	<p>Revoir et formuler des recommandations</p> <p>Nous avons augmenté le nombre de membres du personnel assigné aux efforts en matière d'égalité.</p>	<p>Juin 2021 – L'équipe provinciale interne en matière d'égalité a été élargie pour inclure sept membres du personnel du Bureau provincial.</p> <p>Mai 2021 – Embauche de la coordonnatrice de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion.</p>
<p>Déclaration en matière d'égalité <i>6 mois</i></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? 	<p>Janvier 2022 – Des révisions à la Déclaration en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO seront présentées à la RAAP 2022.</p>

ORGANISATIONNEL

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
Politique et procédure de lutte contre le harcèlement <i>12 mois</i>	Efficacité de la politique et procédure de lutte contre le harcèlement et formation	Revoir et formuler des recommandations	en cours
Tables gouverneme ntales <i>continu</i>	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 Clarté sur notre soutien à l'égard des initiatives en matière d'égalité et notre opposition aux annonces qui renforcent la discrimination et l'oppression	La RAAP 2021 a adopté les résolutions suivantes : CBW 201-21, CBW 202-21, CBW 203-21, and CBW 204-21.

EXÉCUTIF PROVINCIAL

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
Structure de l'Exécutif provincial <i>18 mois</i>	Représentation Représentation de membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité à l'Exécutif provincial	Revoir et formuler des recommandations	Novembre 2021 – Début de l'examen des voies vers les postes de direction à OSSTF/FEESO.

Prise de décisions <i>18 mois</i>	Dirigeants éclairés par l'équité	Recherche en cours et établissement de données de base	
Perfectionnement professionnel de l'EP <i>en cours</i>	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	Mai 2020 Mai 2021 Août 2021 2021 juin
Coalitions, partenariats, dons <i>12 mois</i>	Distribution du soutien de la Fédération	Passer en revue les critères et faire des recommandations	Le Groupe de travail consultatif sur l'assistance internationale continue de faire des dons à des organismes internationaux au moyen du compte 4510.

CONSEIL PROVINCIAL

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
Réunions du Conseil provincial <i>12 mois</i>	Ordre du jour des réunions Faire en sorte que les principes de l'égalité, comme ils sont décrits dans la Déclaration en matière d'égalité d'OSSTF/FEESO sont mise en place	Passer en revue les processus et faire des recommandations Conseil provincial connaissent les pratiques	Septembre 2021– <i>Le Plan d'action pour appuyer l'égalité et la lutte contre l'oppression est renommé le Plan d'action pour appuyer l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression.</i> Septembre 2021 – La reconnaissance des membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité au sein des communications d'OSSTF/FEESO.

<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 le racisme, de la lutte contre l'oppression et des droits de la personne</p>	<p>S'assurer que l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression font partie de la prise de décisions</p> <p>Encourager les membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité à poser leur candidature</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>Septembre 2021 – Les membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité, de soumettre indépendamment une demande, prise en considération dans l'ordre d'arrivée, pour assister à la Conférence de préparation aux élections, en octobre 2021. Ces délégué(e)s (100) n'ont pas nécessité pas une approbation locale et leurs coûts ont été entièrement couverts par le Bureau provincial.</p> <p>Septembre 2021 – OSSTF/FEESO a augmenté l'allocation de places additionnelles pour des délégué(e)s au 16e Congrès biennal de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO). Les membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité siégeant à des comités et conseils ont été encouragés d'OSSTF/FEESO de soumettre indépendamment une demande, prise en considération dans l'ordre d'arrivée, pour assister au Congrès.</p> <p>Octobre 2021 – Lancement du Programme d'engagement au mentorat en matière d'égalité.</p>
---	--	---	---

		<p>d'équité (p. ex., les conférences sur les droits de la personne et le statut de la femme)</p> <p>S'assurer que nous élargissons le nombre de participants aux conférences</p> <p>Appliquer une lentille d'égalité à tous les ateliers et toute la formation</p>	
--	--	--	--

UNITÉS DE NÉGOCIATION ET DISTRICTS

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
Engagement des membres <i>12-18 mois</i>	<p>Nominations Appliquer des processus uniformes et appropriés aux mises en candidature et nominations locales</p> <p>Communications 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>	<p>Septembre 2021 – courriels à grande diffusion <i>Update</i> envoyés sur une base bihebdomadaire.</p> <p>Octobre 2021 – Lancement du Programme d'engagement au mentorat en matière d'égalité.</p>

PERSONNEL-CADRE

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
Formation sur l'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression training <i>12 mois</i>	<p>Assurer une connaissance pratique des questions/enjeux/préoccupations en matière d'égalité :</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>Élaborer et assurer la prestation d'une formation annuelle adaptée à chaque groupe, en matière d'égalité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression</p> <p>Poursuivre les occasions de formation liées aux pratiques de recherche intersectionnelle et fondées sur l'équité</p>	Recours continu

<p>Embauche et promotions <i>18 mois</i></p>	<p>Recrutement cohérent et équitable</p> <p>Garantir des politiques et des pratiques d'OSSTF/FEESO appropriées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'embauche de membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité • L'avancement de membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des 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>	<p>En cours</p>
---	--	--	-----------------

SERVICES OPÉRATIONNELS — Ressources humaines

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
Embauche et promotions <i>18 mois</i>	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	Mettre à jour la politique d'équité en matière d'emploi d'OSSTF/FEESO Faire connaître la politique Recenser le personnel du 49 Mobile Drive Revoir et formuler des recommandations, au besoin	En cours

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	PROGRÈS
Site Web	Le site Web est-il compatible avec la technologie fonctionnelle?	Travailler avec la TI et les des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité appropriés pour élaborer des recommandations	En cours
Section réservée aux membres	Cette section répond-elle aux besoins des membres?	Travailler avec la TI et les des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité appropriés pour élaborer des recommandations	En cours

Base de données/ Unionware	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?	Travailler avec la TI et les membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité appropriés pour élaborer des recommandations	En cours
-------------------------------	---	---	----------

ANALYSTE DES POLITIQUES PUBLIQUES

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
Processus de recherche	Mener une analyse fondée sur l'égalité	<p>Inclure l'équité et l'inclusion comme critères d'évaluation des partenariats de recherche</p> <p>Inclure des groupes des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité 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>	Janvier 2022– OSSTF/FEESO a appuyé l'étude de l'Université de Toronto :<i>Exploring the Climate Justice Pedagogies of Educators of Colour.</i>

SERVICES DE PROTECTION — Protection des membres

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
Griefs et arbitrages <i>18 mois</i>	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	En cours
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	En cours
Discipline <i>18 mois</i>	Mesures disciplinaires des employeurs à l'endroit des membres Modèles de mesures disciplinaires	Recueillir des données sur les pourcentages de mesures disciplinaires et les évaluations de rendement négatives des membres des Premières Nations, Métis et Inuit et 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	En cours

<p>Ordres professionnels 18 mois</p>	<p>Impact des ordres professionnels</p> <p>Appui des membres avec la discipline professionnelle de l'ordre</p>	<p>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 et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité</p> <p>Élaborer une formation qui peut être utilisée pour les membres qui sont assujettis à des mesures disciplinaires imposées par un ordre professionnel</p> <p>Revoir les politiques d'OSSTF/FEESO d'une perspective de l'égalité, de la lutte contre le racisme et de la lutte contre l'oppression et faire les recommandations qui s'imposent.</p>	<p>Janvier 2022– OSSTF/FEESO a appuyé l'étude de l'Université de Toronto :<i>Exploring the Climate Justice Pedagogies of Educators of Colour.</i></p>
<p>Formation des membres 18 mois</p>	<p>Appui aux dirigeants locaux</p>	<p>Créer un plan de formation régulière et continue à l'intention des dirigeants locaux sur des stratégies qui aide à éviter la partialité inconsciente</p>	<p>RAAP 2021 – a adopté les lignes budgétaires provinciales suivantes,</p> <p>Compte 2016 – Formation de lutte contre le racisme et sur l'égalité à l'intention des membres</p> <p>Compte 2018 – Formation de lutte contre le racisme et sur l'égalité à l'intention des unités de négociation et des districts</p>

SERVICES DE PROTECTION — Négociations et gestion des conventions collectives

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	
<p>Négociation <i>18 mois</i></p>	<p>Négociation</p>	<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>	<p>Septembre 2021 – Entrevues dirigées auprès des groupes de concertation et des informateurs clés.</p>
<p>Gestion des conventions <i>18 mois</i></p>	<p>Assurer la diversité des processus d'embauche et de promotion</p> <p>Traiter les préoccupations des membres des Premières Nations, Métis et Inuit et 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</p>	<p>Automne 2022 - Réunions régionales du Comité des services de protection Une application pratique pour les dirigeantes locales et les dirigeants locaux, leur permettant d'effectuer une vérification en matière d'égalité dans leur(s) convention(s) collective(s).</p> <p>Avril 2022 – Conférence du Comité des services de protection : <i>De la réflexion à l'action : les rôles et responsabilités à titre de travailleuses et travailleurs en éducation favorisant la lutte contre</i></p>

		de négociation à effectuer les vérifications sur l'égalité de la convention collective	<p><i>l'oppression</i></p> <p>Avril 2002 – Conférence du Comité des services de protection Une application générale de comment effectuer une vérification en matière d'égalité des conventions collectives d'OSSTF/FEESO</p> <p>Février 2022 – Réunions régionales du Comité des services de protection Une introduction à l'exercice d'une vérification en matière d'égalité des conventions collectives d'OSSTF/FEESO</p> <p>Octobre 2021 – Lancement de l'Académie de formation syndicale (UTA).</p>
Associations des conseils scolaires <i>18 mois</i>	Favoriser l'égalité, 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	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.

SERVICES PROFESSIONNELS — Communications/action politique

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
<p>Communications <i>en cours</i></p>	<p>Message au public</p> <p>Message aux groupes de parents, communautaires</p> <p>Messages : Médias sociaux des membres</p>	<p>Poursuivre la traduction multilingue des messages clé dans les médias ethniques</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>Décembre 2021 – le Comité provincial du statut de la femme et le Comité provincial des droits de la personne d'OSSTF/FEESO et le District 16 de la région de York ont présenté An Evening with Dr. Bettina Love aux membres d'OSSTF/FEESO.</p> <p>Septembre 2021 – OSSTF/FEESO a parrainé une émission numérique de nouvelles d'une demi-heure, diffusée le dimanche, créée par Working Ontario Women (WOW), un organisme à but non lucratif dédié à l'amélioration de la vie des femmes.</p> <p>Mai 2021 – Services de sous-titrage acquis pour les réunions virtuelles.</p>

		Élargir notre utilisation du sous-titrage pour nos vidéos de création et pour d'autres événements, si possible	
Publications en cours 12 mois	Education Forum et Update Voix représentatives appropriées en tant qu'auteurs et sujets Élargir la sensibilisation aux membres et groupes à la recherche d'égalité	Diversification du contenu afin qu'il soit représentatif des membres et faire participer davantage un plus vaste éventail de membres à la rédaction de contenus/articles Présenter des ressources qui représentent la diversité des membres/questions— renforcer le travail de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression	Update Continu Education Forum Printemps 2020 Automne 2020 Printemps 2021 Automne 2021
Action politique en cours 12 mois	Explorer une sensibilisation plus forte et des liens plus forts auprès de groupes communautaires particuliers	Élargir notre réseau d'alliés et d'organisations de lutte contre l'oppression S'engager dans un plus grand discours politique sur les questions d'équité	Août 2021 – OSSTF/FEESO et les partenaires communautaires ont lancé une série de webinaire à l'intention des membres d'OSSTF/FEESO et du public. Les sujets abordés sont les suivants : <i>Défendre les intérêts de votre enfant en période de COVID et au-delà</i> <i>Défendre des intérêts des jeunes en transition et transgenre</i> <i>Comment parler à votre député provincial/Lobbying 101</i> <i>En apprendre au sujet de la vérité – Se diriger vers la réconciliation</i> <i>L'importance des services de garde à</i>

			<p><i>but non lucratif</i></p> <p><i>L'importance de l'apprentissage en présentiel</i></p> <p>Août 2021- 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.</p>
--	--	--	--

SERVICES PROFESSIONNELS — Communications/action politique

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
<p>Relations gouvernementales <i>en cours</i> <i>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 des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité</p> <p>Passer en revue l'appui des efforts de lobbying liés à l'égalité, à la lutte contre le racisme et à la lutte contre l'oppression</p> <p>Évaluer le soutien et encourager l'engagement avec les conseils du travail locaux</p>	<p>Septembre 2021 – Les membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité sont encouragés à soumettre indépendamment une demande, prise en considération dans l'ordre d'arrivée, pour assister à la Conférence de préparation aux élections, en octobre 2021. Ces délégué(e)s ne nécessitaient pas une approbation locale et leurs coûts ont été entièrement couverts par le Bureau provincial.</p> <p>Septembre 2021 – OSSTF/FEESO a augmenté l'allocation de places additionnelles pour des délégué(e)s au 16e Congrès biennal de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO). Un appel ciblé a été émis aux membres des Premières Nations, Métis et Inuit et des groupes à la recherche d'égalité siégeant à des comités et conseils d'OSSTF/FEESO de soumettre indépendamment une demande, prise en considération dans l'ordre d'arrivée, pour assister au Congrès.</p>

SERVICES PROFESSIONNELS — Services éducatifs

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	
<p>Perfectionnement professionnel et formation <i>en cours</i> <i>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 de l'égalité de lutte contre le racisme 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'égalité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression</p>	<p>Octobre 2021 – Lancement des ateliers Lutte contre le racisme anti-noir et Comment devenir un bon allié.</p> <p>Octobre 2021 – Lancement de l'Académie de formation syndicale (UTA).</p>

SERVICES PROFESSIONNELS — Services éducatifs

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
Réunions <i>12–18 mois</i>	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>Élaborer une formation à l'intention des dirigeantes locales et des dirigeants locaux - Réviser les ateliers sur le déroulement des réunions - Établir un lien avec les 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 	Octobre 2021 – Lancement de l'Académie de formation syndicale (UTA).
Statuts <i>18–24 mois</i>	Aider les dirigeants locaux à revoir leurs statuts dans une optique de l'égalité, de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression Formation à l'intention des dirigeants locaux	<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</p>	<p>Automne 2022 - Réunions régionales du Comité des services de protection Une application pratique pour les dirigeantes locales et les dirigeants locaux, leur permettant d'effectuer une vérification en matière d'égalité dans leur(s) convention(s) collective(s).</p> <p>Avril 2022 – Conférence du Comité des services éducatifs : <i>De la réflexion à l'action : les rôles et responsabilités à titre de travailleuses et travailleurs en éducation favorisant la lutte contre l'oppression</i></p> <p>Avril 2002 – Conférence du Comité des services de protection</p>

		groupes de travail provinciaux appropriés	<p>Une application générale de comment effectuer une vérification en matière d'égalité des conventions collectives d'OSSTF/FEESO</p> <p>Février 2022 – Réunions régionales du Comité des services de protection Une introduction à l'exercice d'une vérification en matière d'égalité des conventions collectives d'OSSTF/FEESO</p> <p>Octobre 2021 – Lancement de l'Académie de formation syndicale (UTA).</p>
<p>Facultés d'éducation 12 mois</p>	<p>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 et Inuit et 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 des Premières Nations, Métis et Inuit et des 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>Octobre 2021 – Lancement par OSSTF/FEESO du, <u>Programme électoral Renforcer l'éducation publique–Reconstruire l'Ontario.</u></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

SUJET/ ÉCHÉANCIER <i>*(à l'étude)</i>	SUJET DE PRÉOCCUPATION	MESURES	PROGRÈS
<p>Formation des ASÉ/CSE <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>Avril 2022 – Conférence du Comité des services éducatifs : <i>De la réflexion à l'action : les rôles et responsabilités à titre de travailleuses et travailleurs en éducation favorisant la lutte contre l'oppression</i></p> <p>Octobre 2021 – Lancement de l'Académie de formation syndicale (UTA).</p>
<p>Formation à l'intention des dirigeantes et dirigeants <i>en cours 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>	<p>Avril 2022 – Conférence du Comité des services éducatifs : <i>De la réflexion à l'action : les rôles et responsabilités à titre de travailleuses et travailleurs en éducation favorisant la lutte contre l'oppression</i></p> <p>Octobre 2021 – Lancement de l'Académie de formation syndicale (UTA).</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

