

**Plan d'action annuel
Sondage sur la
participation des membres
Conseil provincial
Novembre 2016**



INTRODUCTION

Les délégués à la Réunion annuelle de l'Assemblée provinciale (RAAP) 2014 avaient voté, dans le cadre du Plan d'action annuel, pour la création d'un sondage sur la participation des membres selon le modèle du Sondage sur l'égalité mené en 2010-2011 afin de déterminer les taux de participation des membres des groupes à la recherche d'égalité aux activités de la Fédération. Au sein d'OSSTF/FEESO, les groupes à la recherche d'égalité sont les femmes, les personnes de couleur, les membres des Premières Nations, Métis et Inuits (PNMI), les membres LGBTQ et ceux ayant un handicap, avec une attention particulière pour les membres francophones.

Ce nouveau sondage devait aider OSSTF/FEESO à continuer à réduire les obstacles que les groupes à la recherche d'égalité rencontrent tout en évaluant et en intensifiant les efforts incitant tous les membres à prendre des responsabilités au sein de la Fédération. Les données recueillies orienteront les futures initiatives visant à promouvoir l'équité et l'inclusion dans les activités de la Fédération.

Suite à l'approbation du Plan d'action annuel, le Groupe de travail consultatif sur l'équité a entamé le processus d'adaptation du Sondage sur l'égalité 2010-2011, permettant une collecte précise des données de façon à assurer une cohérence des résultats pour veiller à des comparaisons fiables. Le processus avait été mené en ayant recours à l'expertise de *The Vector Poll* afin de garantir une uniformité, une analyse fiable, l'anonymat et l'intégrité. Parmi les membres du Groupe de travail consultatif sur l'équité, se trouvent :

Frank Gurney	District 3, Rainbow
Jenny Chen	District 12, Toronto
Jonelle St. Aubyn	District 19, Peel
Giulio Schincariol	District 30, PSAT
Troy Maracle	District 29, Hastings-Prince Edward
Cindy Dubué	Liaison avec l'Exécutif provincial
Domenic Bellissimo	Directeur, Service des communications/action politique
Wayne Milliner	Agent en matière d'égalité/liaison avec le Secrétariat

Depuis lors, le groupe de travail a mené les sondages suivants et a soumis les conclusions et les recommandations au Conseil provincial de novembre 2016 :

- RAAP mars 2015
- Conférences provinciales
 - Conférence du statut de la femme mai 2015
 - Conférence sur la santé et la sécurité novembre 2015
- Leadership d'été août 2015
- Conseil provincial novembre 2015
- Membres de l'exécutif des unités de négociation février-mars 2016
- Échantillon représentatif de tous les membres d'OSSTF/FEESO février-mars 2016

D'après les résultats du sondage, on a demandé à l'agent en matière d'égalité, en consultation avec le Groupe de travail consultatif sur l'équité, de formuler des recommandations au Conseil provincial découlant du sondage et de l'analyse.

En s'engageant à faire ce travail, OSSTF/FEESO rejoint une tendance bien ancrée dans tout le mouvement syndical, au sein de nos employeurs et du système d'éducation. Du Congrès du travail du Canada jusqu'aux affiliés, des mesures visant à promouvoir l'équité pour les membres syndiqués ont été prises. Notre déclaration en matière d'égalité se trouve à l'annexe 2 de ce rapport.

1. PRINCIPALES CONSTATATIONS

Conformément au sondage initial, les données démontrent, avec quelques améliorations notables, que les iniquités, les préjugés et la discrimination continuent d'exister au sein de la Fédération. Les membres des groupes à la recherche d'égalité sont davantage impliqués que par le passé, par contre certains groupes ont toujours moins de chances de détenir des rôles officiels aux plus hauts niveaux de l'organisation d'OSSTF/FEESO. Nos membres se préoccupent de plus en plus ou ont davantage de compassion envers la discrimination à laquelle sont confrontés les groupes à la recherche d'égalité. Bien qu'il semble y avoir une diminution dans la nécessité de nouvelles initiatives pour combattre la discrimination chez l'ensemble des membres, il y a un vif soutien pour de la formation obligatoire. De moins en moins de membres ne se sentent pas les bienvenus lors des activités de la Fédération et pourtant certains d'entre eux continuent de se heurter à des obstacles quant à leur participation. Ce qui suit correspond aux principales constatations qui ont surgi au cours de l'année où a eu lieu le sondage (se reporter à l'annexe 1 pour les données connexes) :

1) Dirigeants occupant des postes décisionnels au sein de la Fédération

La représentation des groupes à la recherche d'égalité à la RAAP semble refléter étroitement les pourcentages de l'ensemble des membres. En revanche, plus un groupe de la Fédération se situe au cœur de la prise de décisions, moins il est probable que celui-ci comprenne des membres des groupes à la recherche d'égalité. Globalement, au cours des trois dernières années, 16 pour cent de l'ensemble des membres ont détenu des rôles officiels dans la Fédération au sein de la division/du lieu de travail, de l'unité de négociation, du district ou au niveau provincial. Le sondage montre que la plupart des groupes à la recherche d'égalité sont sur le point d'atteindre ou de dépasser cette moyenne. Les membres des groupes à la recherche d'égalité sont plus susceptibles d'occuper des rôles à l'échelle de la division ou de l'unité de négociation. Seuls six pour cent des membres de moins de 30 ans et 18 pour cent des membres de 50 et plus assument des rôles officiels.

2) Plus grande préoccupation des membres envers la discrimination que son incidence

Par rapport au dernier sondage, un changement important est l'augmentation du pourcentage de tous les membres ressentant que la discrimination qui existe à l'encontre des groupes à la recherche d'égalité est un problème qu'ils jugent grave. Le pourcentage de tous les membres qui pensent que la discrimination des groupes à la recherche d'égalité au sein de la Fédération est un « problème très ou assez grave » est passé de près de 14 pour cent à 50 pour cent, selon le groupe, et ces chiffres reflètent plus fidèlement la fréquence des incidents signalés dans le sondage. Les membres des groupes à la recherche d'égalité continuent de signaler que le fait qu'ils aient ressenti de la discrimination au sein de leur groupe est un « problème très ou assez grave » dans la Fédération à des pourcentages bien plus élevés. Ceci pourrait indiquer que les membres sont plus au courant des problèmes auxquels leurs collègues sont exposés.

3) Certains membres sont moins victimes de discrimination

Dans le dernier sondage, six pour cent des membres des groupes à la recherche d'égalité se sont identifiés comme ayant « récemment subi de la discrimination » comparativement à 11 pour cent en 2010. Les membres de couleur, les membres des PNMI et les membres ayant un handicap ont déclaré les pourcentages les plus élevés en tant que victimes de discrimination et les femmes, les membres LGBTQ et les francophones les moins élevés. Les six pour cent atteignent subitement 13 pour cent des

membres de l'exécutif local qui sont membres des groupes à la recherche d'égalité. Cette différence soutient la demande des groupes à la recherche d'égalité pour de la formation en matière d'égalité à l'intention des dirigeants locaux. (Voir paragraphe 4)

Seul un pour cent de tous les membres (une baisse de deux pour cent par rapport à 2010) avaient le sentiment d'avoir récemment été exclus d'un comité, d'un groupe de travail ou d'un conseil du syndicat, ou qu'ils n'avaient pas été élus à un poste ou encore qu'ils n'avaient pas été inclus à un cours ou à un programme de perfectionnement professionnel en raison de discrimination. Les pourcentages rapportés par les membres des groupes à la recherche d'égalité étaient identiques. Parmi les personnes des groupes à la recherche d'égalité qui ont été victimes de discrimination au cours des deux dernières années, 33 pour cent étaient d'avis qu'ils n'avaient pas été élus à un poste en raison de discrimination (une hausse de 21 pour cent par rapport à 2010) et 30 pour cent ont dit que c'était du fait de préjugés qu'on ne leur avait pas offert un siège à un comité, conseil ou groupe de travail du syndicat (une hausse de 21 pour cent comparativement à 2010).

4) Nouvelles initiatives et formation

Malgré les légères réductions parmi les membres des groupes à la recherche d'égalité estimant que de nouvelles stratégies de lutte contre la discrimination sont nécessaires, les pourcentages continuent d'être nettement plus élevés que pour l'ensemble des membres. Il y a un plus vaste soutien en faveur d'une formation obligatoire pour les membres siégeant au sein de comités et occupant des postes élus. **Soixante-deux pour cent des membres de la Fédération et 78 pour cent des dirigeants des unités de négociation indiquent que les dirigeants des unités de négociation devraient bénéficier d'une certaine formation obligatoire en matière d'égalité.** Les membres ayant assisté à la Conférence du statut de la femme présentaient un soutien nettement supérieur en faveur de nouvelles initiatives et de formation obligatoire.

5) Fierté et sentiments envers la Fédération démontrent un lien étroit par rapport à la participation

La fierté démontrée envers la Fédération et la satisfaction des membres en ce qui la concerne sont en légère baisse d'après les résultats de notre dernier sondage. Cependant, tous les groupes à la recherche d'égalité estiment que la Fédération a fait des progrès sur la manière de faire participer leurs groupes par rapport à notre dernier sondage.

- 77 pour cent sont d'accord (38 pour cent sont tout à fait d'accord) avec l'affirmation : « Je sais qu'OSSTF/FEESO me représentera si j'ai un problème relié à mon emploi »
- 55 pour cent des membres sont d'accord (27 pour cent sont tout à fait d'accord) avec l'affirmation : « Je suis fier/fière de dire que je suis membre d'OSSTF/FEESO »
- Les membres de l'exécutif des unités de négociation et des districts sont deux fois plus susceptibles que les autres membres d'être tout à fait d'accord avec l'affirmation : « Je suis fier/fière de dire que je suis membre d'OSSTF/FEESO » (62 pour cent des membres de l'exécutif des unités de négociation comparativement à 27 pour cent de l'ensemble des membres)
- 45 pour cent sont d'accord avec l'affirmation : « Je trouve que mon opinion compte pour OSSTF/FEESO » (par contre, seulement 13 pour cent sont tout à fait d'accord)

- 77 pour cent de tous les membres et 75 pour cent des membres à la recherche d'égalité « sont plutôt d'accord ou tout à fait d'accord » qu'ils ont confiance en la Fédération.

En général, les membres estiment que la Fédération fait un bon travail en ce qui concerne « la stimulation et la promotion de la participation » des membres. Le degré de participation est directement lié à la satisfaction envers la Fédération. Ce sont les membres francophones chez qui la hausse est la plus importante et qui sont plus susceptibles de dire que la Fédération fait du bon travail à impliquer leur groupe (70 pour cent en 2016 contre 53 pour cent en 2010).

6) Les responsabilités familiales continuent d'être un obstacle à la participation

À l'exception du « jour ou le moment de la journée de la réunion ou de l'activité ne convenait pas », l'obstacle à la participation le plus souvent cité était les responsabilités familiales.

Les femmes ont huit pour cent plus de probabilité de ne pouvoir participer aux activités syndicales auxquelles elles souhaitent assister. Huit pour cent des membres des groupes à la recherche d'égalité contre sept pour cent de l'ensemble des membres ont indiqué qu'ils ne pouvaient participer parce qu'ils n'avaient pas été choisis.

7) Diversité de l'effectif des membres

Dans le sondage, les membres des six groupes à la recherche d'égalité constituent 70 pour cent des membres et 71 pour cent de l'exécutif actuel des unités de négociation. Les femmes représentent 88 pour cent des membres des groupes à la recherche d'égalité. Les nouveaux membres sont plus susceptibles de refléter la diversité de notre société que celles qui sont membres depuis plus longtemps.

2. SIGNIFICATION

Grâce à un programme soigneusement élaboré de préparation, de sondage et d'analyse, le Groupe de travail à la recherche d'égalité a rempli son mandat tel qu'il avait été établi dans le Plan d'action annuel de 2014. Le précédent sondage en matière d'égalité avait servi de base à l'actuel sondage afin de déterminer les niveaux de participation des membres des groupes à la recherche d'égalité et de veiller à ce qu'il y ait des données comparatives. Comme les principales constatations le prouvent, OSSTF/FEESO a enregistré une amélioration de la participation en raison du travail effectué dans la promotion de l'équité et de l'inclusion depuis le dernier sondage et suite aux recommandations qui en avaient découlé.

Il ne faudrait pas en conclure qu'OSSTF/FEESO est en phase de réduire ses efforts dans ce domaine. Les résultats du sondage indiquent des domaines pour lesquels davantage d'efforts sont à faire. La Fédération ne sera pas à même de régler, à l'interne, certains des problèmes qui affectent la société en général. Les responsabilités familiales, par exemple, continueront de présenter une certaine forme d'obstacle à la participation, puisque les personnes ont à faire un choix en ce qui concerne le temps qu'elles consacrent à leurs enfants ou à leurs parents vieillissants, plutôt que de le passer à participer à des activités syndicales. Cela ne veut pas dire que la Fédération ne devrait pas poursuivre ses efforts pour trouver des moyens de réduire ces contretemps. La discrimination à l'encontre d'un de nos membres est intolérable.

Au sein d'OSSTF/FEESO, les efforts pour promouvoir la participation de nos membres ont été considérables et de manière continue. Ceci reflète également notre participation aux campagnes du CTC, comme *Ensemble l'équité fonctionne* ayant rejoint le mouvement syndical dans son ensemble. Dernièrement, le Plan d'action annuel a approuvé, à la RAAP 2016, une formation obligatoire en matière d'égalité, une vérification de l'équité et un programme de mentorat dans le cadre du travail de cette année. Bien accueillir les membres au sein de la Fédération et les inviter à accroître leur participation représentent des efforts clés à l'échelle locale et provinciale. Le Groupe de travail provincial sur la participation des nouveaux membres continue de soutenir et d'engager les nouveaux membres et a récemment organisé une conférence qui a connu un très grand succès. De nombreux districts et unités de négociation accomplissent des efforts semblables qui visent à faire participer leurs membres locaux et on les encourage à poursuivre ce travail important.

Les données recueillies par le sondage au cours de l'année écoulée montrent des changements positifs, mais elles attirent également l'attention sur des domaines concordant au sondage précédent. Elles démontrent aussi que l'engagement des membres doit également comporter des efforts afin de communiquer avec celles et ceux qui proviennent de groupes qui historiquement ont été marginalisés ou qui ont trouvé qu'il leur était plus difficile de participer.

En l'absence d'une participation diversifiée des membres des groupes à la recherche d'égalité à tous les paliers de la Fédération, nous perdrons l'apport de nos efforts à établir une position de force en tant que syndicat et aussi en ce qui concerne l'appréciation de la valeur et de la dignité intrinsèques de chaque membre. Les membres des groupes à la recherche d'égalité constituent la grande majorité des membres de la Fédération et ceci ne fait qu'augmenter avec nos nouveaux membres. De plus, faire participer les nouveaux membres et ceux des groupes à la recherche d'égalité sont deux aspects du même effort. Nos nouveaux membres sont de plus en plus diversifiés, se soucient de plus en plus des questions d'équité et sont plus susceptibles de s'attendre à ce que des programmes qui favorisent l'inclusion soient en place.

La méconnaissance de la part de nos membres des efforts que la Fédération a déployés afin d'éliminer les obstacles et de favoriser l'inclusion continue de transparaître dans les résultats du sondage de 2016. Il s'agit d'une constatation déterminante puisque les données font également transparaître que la participation, la fierté et la satisfaction sont liées à ce qu'on connaît de la Fédération et à ce qu'on comprend de ces réalisations. Les membres doivent avoir le sentiment que leur Fédération les accueille à bras ouverts et qu'elle accorde une grande valeur aux diverses opinions qu'ils apportent à l'activisme syndical. Les membres des groupes à la recherche d'égalité de la Fédération doivent être sollicités de la même manière que les autres en vue de participer. La communication avec les membres des groupes à la recherche d'égalité est faite du point de vue du respect que leurs opinions, tout comme celles de nos nouveaux membres ou par exemple de ceux qui sont isolés géographiquement, peuvent être plus difficiles à recueillir sans encouragement spécifique et voies définies.

3. INITIATIVES D'OSSTF/FEESO EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

Depuis le premier rapport soumis à la RAAP 2008 par le Groupe de travail MAC 439-07, OSSTF/FEESO a fait valoir l'importance que la promotion de l'égalité n'est ni quelque chose de nouveau ni d'étranger à la Fédération. Tel que noté dans ce rapport, « Bien qu'au départ elle n'ait pas été conçue pour assurer l'équité des groupes qui sont actuellement à la

recherche d'égalité, les dispositions telles que les mutations en fonction de l'ancienneté et les mises à pied, dispositions qui sont au cœur des valeurs syndicales, fournissent une démarche systémique et positive à la promotion de l'égalité entre nos membres. L'adoption en 1920 de la politique d'OSSTF/FEESO à l'effet que les hommes et les femmes devraient recevoir un salaire égal pour un travail égal est un exemple pratique de la conviction de la Fédération en matière d'équité. »

La déclaration en matière d'égalité, incorporée dans la section Éthique professionnelle de la Fédération par la RAAP 2010, suite à une recommandation du Groupe de travail sur le sondage en matière d'égalité, est une importante indication de la promotion de l'égalité et de l'inclusion par OSSTF/FEESO au sein de l'organisation. Elle décrit les opinions de la Fédération sur l'importance de promouvoir l'égalité, définit les membres qui sont le plus susceptibles de subir de la discrimination et explique le processus méthodique et démocratique régissant la mise en œuvre des initiatives en matière d'égalité. Les membres se servent désormais de cette déclaration comme point de référence pour mesurer les efforts de la Fédération visant à promouvoir l'inclusion et à réduire les obstacles s'y opposant.

À l'heure actuelle, comme les données du sondage 2015-2016 le prouvent, nos dirigeants et nos membres sont plus conscients des efforts que la Fédération entreprend et qui visent à promouvoir l'égalité et l'inclusion et de leur importance. Il reste du travail à faire pour nous assurer que nos membres savent que le travail en matière d'égalité est imbriqué dans la structure de la Fédération.

La création du Groupe de travail consultatif en matière d'égalité (GTCMÉ) et du poste d'agent en matière d'égalité a rehaussé l'image du travail en matière d'égalité et a ainsi pu soulever les questions d'égalité au sein de la Fédération. Ils ont soumis des recommandations à l'Exécutif provincial, la RAAP leur a demandé de revoir le libellé des statuts et de recommander des modifications. On a également fait appel à eux pour la création de ressources, d'ateliers et de politiques. Le travail initial du GTCMÉ était de recommander que les préoccupations en matière d'égalité fassent partie intégrante de la planification régulière de toute réunion de la Fédération. L'aide-mémoire de planification en matière d'égalité pour les activités d'OSSTF/FEESO a été rédigé en 2014 et on peut le télécharger à partir de notre site Web à l'aide du nouveau bouton *Égalité* qui se trouve en permanence sur la page d'accueil, reflétant encore mieux l'engagement de la Fédération envers l'égalité.

Dernièrement, ils ont créé la ressource *Equity Bargaining Matters* pour la négociation qui non seulement a été bien accueillie, mais que la Fédération a tout de suite adoptée. L'atelier « La négociation collective pour tous » (*Collective Bargaining For All*) en est découlé, et ce, pour aider à répondre aux besoins des comités locaux de négociation collective afin de considérer leurs conventions collectives sous l'optique d'égalité et à les aider à rédiger du libellé inclusif qui dessert vraiment tous les membres de manière équitable. Cet atelier a été présenté au Leadership 2016 et à l'une des rencontres régionales du CNC; on prévoit le présenter à l'occasion de deux autres rencontres régionales du CNC au cours des prochains mois.

Le poste d'agent en matière d'égalité a servi à la Fédération, aussi bien à des membres des écoles comme à ceux de l'Exécutif provincial, afin de les aider avec des questions connexes à la Commission ontarienne des droits de la personne ou à comprendre les tenants et les aboutissants des comptes provinciaux afin de soutenir la participation des membres lors d'activités de la Fédération au niveau local ou provincial. À la RAAP, l'aide offerte aux

membres ayant un handicap et les appareils qui leur garantissent une participation plus inclusive sont devenus des services que de plus en plus de membres utilisent chaque année.

4. RECOMMANDATIONS

L'objectif général des recommandations est de poursuivre un processus permettant que la culture d'OSSTF/FEESO soit imprégnée des considérations d'égalité. Nos premiers travaux avaient déclenché un changement culturel au sein de notre Fédération où l'égalité recevait de plus en plus d'attention. Aujourd'hui, la Fédération tend davantage à appliquer des pratiques d'équité lors de la coordination des rencontres, activités et conférences de la Fédération, favorisant ainsi une culture d'inclusion et la participation des membres à la recherche d'égalité. Il faut poursuivre le travail pour mettre l'égalité au cœur de tous les objectifs, programmes, priorités, politiques et procédures de la Fédération.

L'égalité est un objectif à elle seule. Le processus d'efforts continus pour veiller à ce que toutes les voix du groupe diversifié de nos membres soient entendues et reflétées dans la prise de décisions est tout aussi important. Nos dirigeants et notre personnel pourront prendre des décisions en connaissance de cause lors de la planification d'activités qui garantiront qu'on a tenu compte des besoins comme les services destinés aux membres de la famille, les obstacles physiques, les restrictions financières gênant la participation, les considérations d'ordre religieux et culturel, les barrières linguistiques, etc., à l'occasion de la programmation d'activités de la Fédération qui sont inclusives pour tous les membres.

Les recommandations déjà abordées par le Plan d'action annuel 2016 sont :

- Mener une vérification de l'égalité afin de mieux influencer à l'avenir les objectifs et le travail en matière d'égalité
- Accroître la sensibilisation et les stratégies de pratique inclusive parmi tous les dirigeants de la Fédération et les membres siégeant en sein de tous les comités et groupes de travail provinciaux grâce à une formation obligatoire
- Élaborer un processus de perfectionnement, de mentorat et de formation pour les membres des groupes à la recherche d'égalité

Les autres recommandations émanant du présent sondage sont les suivantes :

- Étendre la compréhension des privilèges, de l'oppression et du colonialisme chez nos membres et dirigeants
- Élaborer une stratégie ciblée visant à répondre aux problèmes précis des membres d'OSSTF/FEESO qui sont des personnes de couleur et des membres de la communauté PNMI
- Mettre en place une formation continue sur l'égalité pour les dirigeants des unités de négociation
- Étendre l'accessibilité aux mesures d'adaptation pour les membres ayant un handicap
- Appuyer et encourager l'utilisation de possibilités de rechange comme les audioconférences et les réunions en ligne afin de permettre une plus large participation des membres

ANNEXE 1**Données justifiant les principales constatations**

Ce qui suit correspond à la section « Principales constatations » du rapport.

1. Les données suivantes rassemblent l'essentiel du sondage sur la participation des membres. Que ce soit à l'échelle locale ou provinciale, les membres des groupes à la recherche d'égalité tendent à participer davantage en 2016 qu'en 2010 comparativement à ceux qui ne font pas partie de tels groupes.

Participation à OSSTF/FESSO (trois dernières années) – échelle locale				
	2010		2016	
	Membres ne faisant pas partie des groupes à la recherche d'égalité	Groupes recherchant l'égalité	Membres ne faisant pas partie des groupes recherchant l'égalité	Groupes recherchant l'égalité
Représentants division/lieu de travail	19 %	13 %	15 %	13 %
Membres comité d'unité/district	14 %	11 %	10 %	7 %
Postes élus d'unité/district	11 %	4 %	5 %	5 %
Postes nommés d'unité/district	4 %	2 %	3 %	3 %
Présidences de comité d'unité/district	2 %	2 %	2 %	2 %
Membres occupant au moins un poste	31 %	22 %	21 %	19 %

À l'échelle provinciale, le pourcentage des membres des groupes à la recherche d'égalité qui ont déteu des postes est en hausse depuis 2010, mais est toujours derrière celui des membres ne faisant pas partie des groupes recherchant l'égalité. Il est important de noter que les femmes constituent la majorité des membres à la recherche d'égalité.

Participation à OSSTF/FESSO (trois dernières années) – provinciale				
	2010		2016	
	Membres ne faisant pas partie des groupes recherchant l'égalité	Groupes recherchant l'égalité	Membres ne faisant pas partie des groupes recherchant l'égalité	Groupes recherchant l'égalité
Conférence ou PP	9 %	6 %	11 %	9 %
Membres comités provinciaux	4 %	2 %	1 %	2 %
Présidences comités provinciaux	0 %	<1 %	1 %	1 %
Conseil provincial	3 %	<1 %	<1 %	<1 %
Membres occupant au moins un poste	13 %	7 %	11 %	10 %

En général, plus un groupe de la Fédération a de pouvoir décisionnel au sein de l'organisation, moins il est susceptible de compter des membres de tous les groupes à la recherche d'égalité. Comparativement la RAAP et le Conseil provincial, interrogés au

cours de la même année, représentent les extrémités opposées de l'échelle d'inclusion, sachant qu'on a beaucoup moins de chances de trouver au Conseil provincial des membres de la plupart des groupes à la recherche d'égalité dans ses rangs. Les comités provinciaux, jouant le rôle important de groupes consultatifs, mais non législatifs, occupent une sorte de juste milieu. La RAAP, l'organe législatif suprême de la Fédération, est quelque peu anormale dans ses données, comme on peut le constater ci-après.

	RAAP 2009 (439)	RAAP 2015 (506)	Conseil provincial 2008	Conseil provincial 2015
Femme	47 %	50 %	47 %	50 %
Homme	47 %	41 %	50 %	48 %
Préfère ne pas répondre	5 %	7 %	-	-
Francophone	6 %	7 %	6 %	4 %
Anglophone	88 %	81 %	90 %	84 %
Personne de couleur*	8 %	8 %	1 %	3 %
Handicap *	8 %	12 %	4 %	9 %
LGBTQ *	7 %	7 %	1 %	4 %
PNMI *	2 %	1 %	0 %	3 %
Préfère ne pas répondre *			6 %	0 %
* sous-total			12 %	19 %
20 ans + ancienneté à OSSTF/FEESO	28 %	23 %	-	-
Âgé de 40 ans et moins	30 %	27 %	-	-

2. Il existe une différence importante lorsqu'on compare les perceptions des membres des groupes à la recherche d'égalité par rapport à tous les membres. En 2010 et de nouveau en 2016, les membres de chaque groupe à la recherche d'égalité étaient plus susceptibles de ressentir que la discrimination était un problème grave au sein de la Fédération que ceux qui ne sont pas membres d'un groupe à la recherche d'égalité, comme le montre le graphique ci-dessous. Ce qui est notable est que tous les groupes à la recherche d'égalité montrent une réduction du nombre de femmes, avec les membres LGBTQ présentant la plus grande variation. Le graphique montre également que près de deux fois plus de membres sont d'avis qu'il y a un problème très/assez grave pour les personnes de couleur et pour les membres des PNMI depuis 2010.

	% de tous les membres qui estiment que la discrimination contre ces groupes est un problème très/assez grave		% de chaque groupe qui estime que la discrimination contre ces groupes est un problème très/assez grave	
	2010	2016	2010	2016
Personnes de couleur	5 %	10 %	32 %	26 %
Premières Nations, Inuits ou Métis	6 %	10 %	17 %	11 %
Personne handicapée	8 %	9 %	26 %	25 %
Femmes	7 %	9 %	23 %	11 %
Personnes qui sont LGBTQ	7 %	8 %	36 %	15 %
Francophones	4 %	7 %	24 %	22 %

3. Membres victimes de discrimination

Victimes de discrimination	
En tant que personne de couleur	11 %
En tant que Premières Nations, Inuits ou Métis	11 %
En tant que personne handicapée	9 %
En tant que femme	4 %
En tant que personne qui est LGBTQ	3 %
En tant que francophone	3 %

4. Nouvelles initiatives et formation

% indiquant qu'OSSTF/FEESO a besoin de nouveaux programmes afin de surmonter la discrimination contre leur groupe		
	2010	2016
Personnes de couleur	54 %	41 %
Personnes handicapées	28 %	33 %
Francophones	29 %	28 %
LGBTQ	44 %	27 %
Premières Nations, Inuits ou Métis	24 %	23 %
Femmes	16 %	14 %

Le soutien pour de la formation obligatoire en matière d'égalité pour les membres siégeant à des comités ou détenant un poste d'élu provient des	
Membres qui sont LGBTQ	79 %
Membres de couleur	70 %
Membres qui sont des femmes	68 %
Membres des six groupes à la recherche d'égalité	67 %
Membres handicapés	61 %
En tant que francophones	58 %
Membres des Premières Nations, Inuits ou Métis	48 %

5. Fierté et sentiments envers OSSTF/FEESO

Le sentiment de satisfaction envers OSSTF/FEESO est à son summum parmi les membres des exécutifs. Tous les membres des groupes à la recherche d'égalité ont un pourcentage plus élevé qui indique : « OSSTF/FEESO fait du bon travail pour faire participer leur groupe ». Les résultats révèlent également que la satisfaction envers la Fédération augmente plus les personnes sont membres d'OSSTF/FEESO depuis longtemps et celle-ci s'accroît avec l'âge. Au sein des membres de 50 ans et plus, 18 pour cent se situent dans le segment ayant le niveau de satisfaction le plus élevé comparativement à seulement 4 pour cent des membres de moins de 30 ans.

% des membres des groupes à la recherche d'égalité qui indiquent qu'OSSTF/FEESO fait du bon travail pour faire participer leur groupe		
	2010	2016
Francophones	53 %	70 %
Femmes	54 %	55 %
LGBTQ	29 %	51 %
Personnes de couleur	40 %	44 %
Premières Nations, Inuits ou Métis	28 %	37 %
Personnes handicapées	33 %	36 %

Segments de satisfaction envers OSSTF/FEESO			
	2010 Tous les membres	2016 Tous les membres	2016 Exécutifs
Élevé	12 %	12 %	29 %
Moyen	27 %	19 %	36 %
Faible	61 %	69 %	35 %

6. Un quart des membres n'ont pu assister à des réunions, des cours ou d'autres activités d'OSSTF/FEESO au cours de la dernière année (25 pour cent). Chez les groupes désignés, 28 pour cent ont été dans l'impossibilité de participer.

Comparativement au sondage de 2010, de nos jours les membres sont relativement plus susceptibles de dire qu'ils avaient eu envie de participer à des activités syndicales, mais qu'ils avaient été dans l'impossibilité de le faire. Il y a six ans, 22 pour cent avaient indiqué qu'ils souhaitaient participer à quelque chose, mais qu'ils en avaient été empêchés. Dans les groupes désignés, il avait été impossible à 28 pour cent de participer.

Un changement important est survenu en ce qui concerne les obstacles à la participation entre 2010 et 2016. Parmi les membres, 44 pour cent (en hausse par rapport à 14 pour cent en 2010) ont indiqué être dans l'impossibilité de participer pour la raison suivante : « le jour ou le moment de la journée de la réunion ou de l'activité ne convenaient pas ». Il se peut que ce changement rende compte du vote de grève et des réunions de ratification auxquels de nombreux membres n'ont pu assister. En revanche, conjointement avec les 57 pour cent des membres qui étaient d'accord pour dire que : « tenir des réunions, des cours ou des conférences en ligne par l'intermédiaire de webdiffusions les rendraient plus susceptible de participer à la Fédération » indique que d'autres manières de se réunir seraient bien accueillies par les membres. Les obligations familiales cependant continuent d'être un obstacle majeur et encore plus important lorsqu'on jumelle celui-ci au commentaire donné par 44 pour cent, indiquant que « le jour ou le moment de la journée de la réunion ou de l'activité ne convenait pas ».

De ceux n'ayant pu assister à des activités – les obstacles précis à la participation à OSSTF/FEESO		
	2010	2016
Responsabilités familiales (garde d'enfants, soins aux aînés, à d'autres personnes à charge, etc.)	50 %	28 %
Je n'avais pas l'argent nécessaire pour y assister	19 %	4 %
L'emplacement du programme ou de l'activité ne répondait pas aux besoins de mon état physique	16 %	5 %
Le jour ou le moment de la journée de la réunion ou de l'activité ne convenait pas	14 %	44 %
Je voulais y assister, mais je n'ai pas été choisi	13 %	7 %
Je pensais que je ne serais pas bienvenu	10 %	3 %

ANNEXE 2

Initiatives d’OSSTF/FEESO en matière d’égalité

DÉCLARATION EN MATIÈRE D’ÉGALITÉ

OSSTF/FEESO est un syndicat démocratique qui reconnaît l’importance d’encourager et de soutenir la participation de tous les membres tout en convenant que certains de ses membres ont été traditionnellement exclus. Pour que la Fédération excelle, tous les membres doivent se retrouver dans ses buts, ses structures et ses pratiques. OSSTF/FEESO s’efforcera d’identifier et de supprimer les obstacles à la participation grâce à des programmes, procédures, règlements et politiques soutenus par des ressources spécifiques et de la formation.

OSSTF/FEESO appuie l’égalité, la diversité et la justice sociale au sein du syndicat, en milieu de travail et dans la société.

La discrimination n’est pas toujours délibérée ou visible. La discrimination volontaire, cachée et systémique doit être identifiée et résolue.

La discrimination et le harcèlement ne doivent pas être ignorés lorsqu’on en est témoin. La discrimination et le harcèlement flagrants au sein de la Fédération doivent être arrêtés et corrigés.

L’exclusion de certains groupes doit être clairement reconnue. Pour OSSTF/FEESO, ces groupes comprennent notamment, mais sans s’y limiter, les femmes, les personnes de couleur, les lesbiennes, les gais, les bisexués, les transgenres, les intersexués, les personnes en questionnement, les bispirituels, les Premières nations, les Inuits, les Métis, les personnes handicapées, les francophones et ceux dont la participation est entravée en raison de circonstances économiques ou de la situation familiale.

Une chance égale de participer au sein de la Fédération ne signifie pas forcément traiter tous les membres sur le même pied d’égalité. Dans un cadre démocratique, soutenir la participation des membres des groupes à la recherche d’égalité est une approche valable et nécessaire pour atteindre l’égalité des résultats.

OSSTF/FEESO sera guidé dans ses efforts pour supprimer les obstacles par de la recherche, un examen régulier et de la consultation avec les membres.

Les programmes et les politiques de la Fédération visant à supprimer les obstacles doivent non seulement être efficaces, mais être largement reconnus comme l’étant.

Politique

Le Rapport MAC 439 à la RAAP 2008 contenait une annexe de quatre pages de politiques relatives à l’égalité. Les politiques suivantes ont été adoptées depuis 2008 :

- Déclaration en matière d’égalité
- Modifications relatives à la certification pour les diplômes obtenus à l’étranger
- Élargissement des dépenses pour services de garde d’enfants et des personnes à charge

- Violence contre les femmes
- Changements à différentes résolutions concernant les politiques pour garantir un libellé plus à jour et inclusif

Formation

Des ateliers ont été offerts dans le cadre du Leadership d’été en plus de séances de PP, ateliers régionaux et formation des unités de négociation/districts sur divers sujets relatifs à l’égalité, dont ce qui suit :

- De la SOUFFRANCE à la FIERTÉ : Violence liée au genre—Homophobie et violence contre les femmes
- Cyberintimidation
- Droits de la personne au travail
- Ateliers de sensibilisation au statut de la femme (français/anglais)
- Problèmes des membres sous l’optique de l’égalité des genres (français/anglais)
- Obligation d’adaptation
- Congés de maternité/parentaux
- Aider les membres en ce qui concerne les problèmes de santé mentale (français/anglais)
- S’engager à avoir une bonne compréhension des pratiques inclusives (EQUIP)
- Maintenir un milieu exempt de harcèlement
- Stratégies efficaces pour traiter du harcèlement en milieu de travail
- Faire face au harcèlement au sein du syndicat (français/anglais)
- Tribunal des droits de la personne de l’Ontario : Ce que nous avons appris jusqu’à présent
- Cercle autochtone
- Enjeux liés au genre
- La négociation collective pour tous
- S’engager à avoir une bonne compréhension des pratiques inclusives (EQUIP pour les dirigeantes et dirigeants)
- Prochaines étapes (EQUIP)

Ressources créées

- *Creating Spaces: Embedding Equity in Education*
- Guide pour les congés de maternité et parentaux (français/anglais)
- *Violence against Indigenous Women in Canada*
- On ne s’amuse toujours pas : S’attaquer au harcèlement sexuel dans nos écoles (français/anglais)
- *Shout Out Against Homophobia*
- *Teaching For Equity and Social Justice* – projet conjoint avec UNICEF Canada
- *Labour On the Line*
- Équité salariale : Guide destiné aux unités de négociation d’OSSTF/FEESO (français/anglais)
- Comprendre l’équité salariale (français/anglais)
- Affiche annuelle à l’occasion du 6 décembre – Journée nationale de commémoration et d’action contre la violence faite aux femmes, distribuée par l’intermédiaire d’*Update* (français/anglais)
- Directives sur le harcèlement au travail à l’intention des membres d’OSSTF/FEESO (français/anglais)

- Affichettes de porte – Espace sécuritaire
- Aide-mémoire en matière d’égalité pour la planification d’activités d’OSSTF/FEESO
- *Equity Bargaining Matters*
- Bulletin d’information *Human Rights Matters*
- Bulletin d’information *Mise à jour sur l’égalité*
- Articles promotionnels à l’occasion de la Fierté/Pride

Conférences

- Conférence du statut de la femme, « *La femme une force syndicale* »
- Écoles saines et sécuritaires
- Conférence sur la diversité donnée par les Services éducatifs
- Conférence sur les droits de la personne « *Engage-Educate-Empower* »
- Conférences sur l’égalité et la justice sociale dans différentes facultés d’éducation

Groupes de travail

- *Loi sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario*
- *Aboriginal Education Work Group*
- Groupe de travail consultatif en matière d’égalité
- Groupe de travail des services en langue française

Initiatives

- Création d’un poste d’agent en matière d’égalité pour jouer le rôle de personne-ressource dans le cas de problèmes liés à l’égalité pour les membres et pour l’organisation
- Articles réguliers dans *Update* et *Forum* sur toute une gamme de préoccupations/campagnes sur des sujets liés à l’égalité
- Attention apportée pour tout le matériel d’OSSTF/FEESO veillant à représenter la diversité des membres
- Engagement à fournir du financement transitoire aux organisations féminines à la suite de compressions budgétaires de Condition féminine Canada
- Dons à des groupes comme *LEAF*, Fonds Nelson Mandela, Camps d’alphabétisation du lieutenant-gouverneur pour les Autochtones, *EGALE*, Alliance féministe pour l’Action internationale, *Coalition of Black Trade Unionists*
- OSSTF/FEESO est représenté au sein des comités de la CTC et de la FTO ainsi qu’à des conférences pour les groupes à la recherche d’égalité
- Participation à la carte postale du CTC et de la FTO à l’occasion du 6 décembre et lors d’autres campagnes
- Appui au pamphlet/projet de la FTO – Les femmes et le travail
- Participation aux consultations du Ministère et à d’autres du genre sur les politiques pour des écoles sécuritaires et inclusives, ainsi que sur une politique d’éducation équitable et inclusive
- Création d’une ligne budgétaire pour l’accessibilité des membres (services d’interprétation gestuelle, braille, dispositifs de communication)
- Soutien pour la création d’alliances gais-hétéros et aux membres de ces alliances
- Ligne budgétaire pour des initiatives des droits de la personne au sein des districts
- Appui fourni aux unités de négociation/districts pour participer aux activités de la FIERTÉ
- Soutien à la Campagne du Ruban blanc