

2023–2024

POLITIQUES ET PROCÉDURES



Table des matières

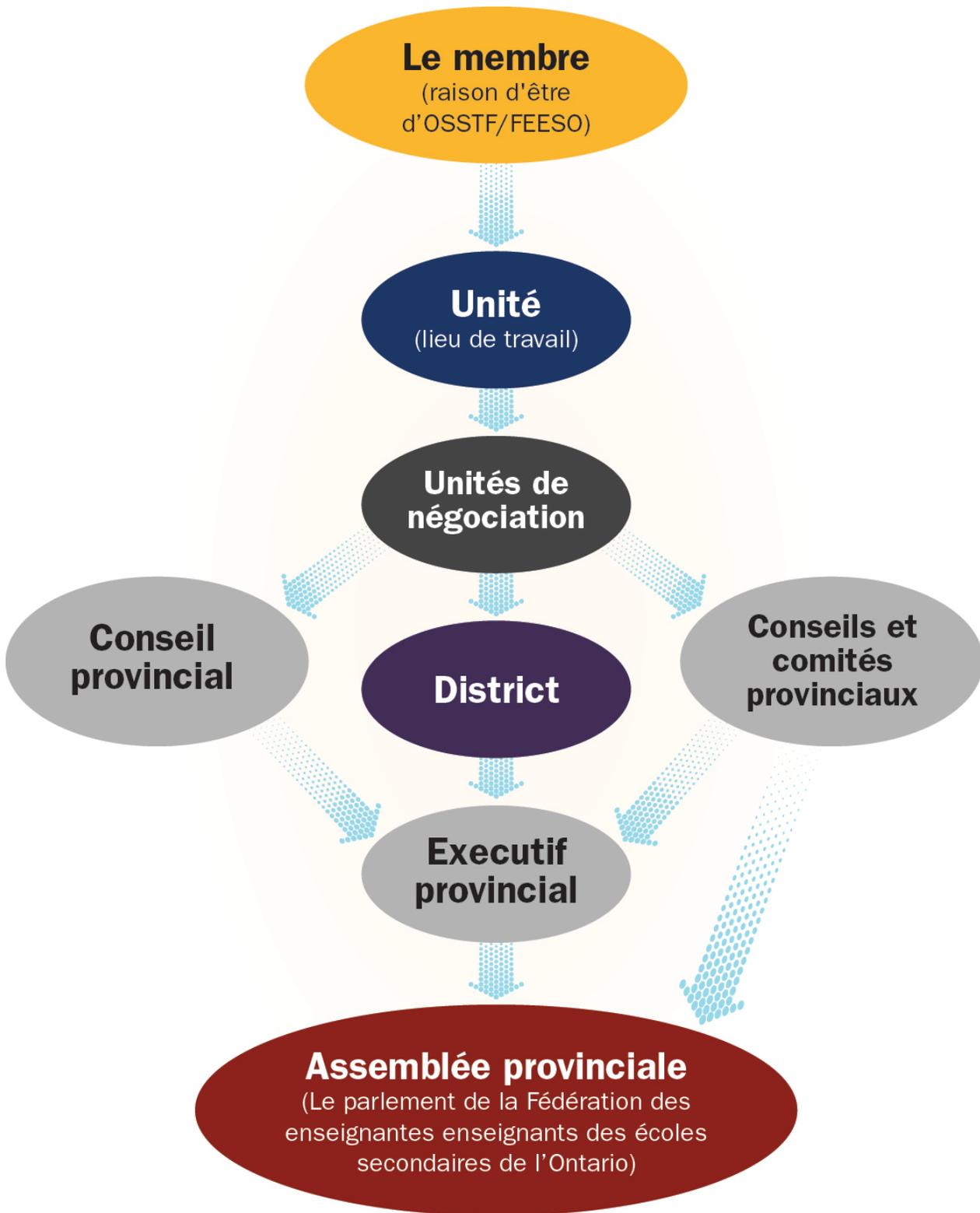
STRUCTURE ORGANISATIONNELLE D'OSSTF/FEESO	i
ACRONYMES UTILISÉS PAR OSSTF/FEESO	ii
DISTRICTS d'OSSTF/FEESO	iv
RÉGIONS d'OSSTF/FEESO.....	v
POLITIQUES INTERNES D'OSSTF/FEESO	1
Politique 1 - Éthique professionnelle	1
PROCÉDURES D'OSSTF/FEESO	5
Procédure 1 - Préparation du budget du Compte général.....	5
Procédure 2 - Élections.....	5
Procédure 3 - Règlements sur les campagnes	11
Procédure 4 - Counseling et médiation (Cas de différends affectant les relations professionnelles entre des Membres).....	11
Procédure 5 - Conseil judiciaire	12
Procédure 6 - Appels	18
Procédure 7 - Districts en difficulté.....	19
Procédure 8 - Tutelle et destitution	19
Procédure 9 - Composition et mandat des comités permanents	21
Procédure 10 - Composition et statuts/mandat des conseils	36
Procédure 11 - Membre à vie provincial.....	45
Procédure 12 - Procédure contre le harcèlement.....	48
POLITIQUES EXTERNES D'OSSTF/FEESO	50
Politique 1 - Négociation collective sur l'évaluation (CBEV)	50
Politique 2 - Négociation collective sur les congés et les gratifications (CBLG).....	52
Politique 3 - Négociation collective des salaires (CBS)	55
Politique 4 - Négociation collective de la situation d'emploi (CBES).....	59
Politique 5 - Négociation collective sur les conditions de Travail (CBW)	63
Politique 6 - Financement de l'éducation (EDFI)	78
Politique 7 - Questions éducatives (EDIS)	80
Politique 8 - Communications/action politique (CPA)	101
Politique 9 - Régimes de retraite (PEN)	104
Politique 10 - Associations d'éducateurs (EAO).....	105
Politique 11 - Diverses (MISP).....	106
Index.....	110

VEUILLEZ PRENDRE NOTE:

En cas de divergence, la version en ligne de ce document sur le site Web d'OSSTF/FEESO primera.

Mise à jour : le 1^{er} décembre 2023

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE D'OSSTF/FEESO



ACRONYMES UTILISÉS PAR OSSTF/FEESO

AEFO	Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens
AILD	Assurance invalidité de longue durée
ALA	Apprenant de langue anglaise (ELL)
ALS	Anglais langue seconde
ASD	Aide spéciale au district
ASÉ	Agente ou agent des services éducatifs
BEO	Brevet d'enseignement de l'Ontario
BRSM	Banque de ressources en services de médiation (MSRB)
BYL	Règlement
CAE	Conseil des associations d'employeurs
CAMP	Campagne
CBES	Négociation collective – situation d'emploi
CBEV	Négociation collective – évaluation
CBLG	Négociation collective – congés et gratification
CBS	Négociation collective – salaires
CBW	Négociation collective – conditions de travail
CCAP	Comité des communications/action politique (CPAC)
CCPS	Comité consultatif du personnel de soutien (SWAG)
CJ	Conseil judiciaire (JC)
CP	Conseil provincial (PC)
CPC	Conseil parlementaire et constitutionnel (PCC)
CRREO	Conseil du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OTPPB)
CSÉ	Comité des services éducatifs (ESC)
CSLF	Comité des services en langue française
CSP	Comité des services de protection (PSC)
CTC	Congrès du travail du Canada (CLC)
CTECM	Comité tripartite personnel enseignant-conseils scolaires-Ministère (TTAC)
DÉSO	Diplôme d'études secondaires de l'Ontario (OSSD)
E/ES	Personnel enseignant/enseignant suppléant
EAO	<i>Educator Associated Organizations</i>
EDFI	Financement de l'éducation
EDIS	Questions en matière d'éducation
EDU	Ministère de l'Éducation de l'Ontario
EFG	<i>Educators Financial Group</i>
ÉOCIS	Les écoles de l'Ontario aux cycles intermédiaire et supérieur (OSIS)
EP	Exécutif provincial (PE)
ERO	Enseignantes-enseignants retraités de l'Ontario (RTO)
ETFO	Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario
ÉTH	Éthique
ETP	Équivalent temps plein (FTE)

FCE	Fédération canadienne des enseignantes et enseignants (CTF)
FEESO	Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
FEIR	Fonds enregistré d'investissement pour la retraite (RRIF)
FEO	Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OTF)
FTO	Fédération du travail de l'Ontario (OFL)
GTPM	Groupe de travail de protection des membres (composé de personnel du Bureau provincial (MPWG))
IE	Internationale de l'éducation
IPC	Indice des prix à la consommation (CPI)
LPE	<i>Loi sur la profession enseignante</i>
LRREO	<i>Loi sur le régime de retraite des enseignants de l'Ontario</i>
LRTO	<i>Loi sur les relations de travail de l'Ontario</i>
LNCCS	<i>Loi sur la négociation collective dans les conseils Scolaires</i>
LSST	<i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>
MCU	Ministère des collèges et universités
MRA	Membres retraités actifs (ARM)
MTIFDC	Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences
OECTA	Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens
OEEO	Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OCT)
OMERS	Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario
OSSTF	<i>Ontario Secondary School Teachers' Federation</i>
PEN	Régimes de retraite
PNMI	Premières Nations, Métis et Inuits
PP	Perfectionnement professionnel
PPSÉ	Personnel professionnel des services à l'élève (PSSP)
PSAT	Personnel enseignant de l'Administration des écoles provinciales
PSE	Personnel de soutien en éducation
RAAP	Réunion annuelle de l'Assemblée provinciale
RAEO	Régime d'assurance des enseignantes et enseignants de l'Ontario (OTIP)
RAMO	Régime d'assurance-maladie de l'Ontario (OHIP)
RPC	Régime de pension du Canada (CPP)
RRE	Régime de retraite des enseignants
RREO	Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OTPP)
SAE	Société d'aide à l'enfance
SEPB	Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau (COPE)
SIMDUT	Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (WHMIS)
TAO	<i>Teacher Associated Organization</i>

DISTRICTS d'OSSTF/FEESO

District 1	Ontario North East
District 2	Algoma
District 3	Rainbow
District 4	Near North
District 5A	Northern Shield
District 5B	Rainy River
District 6A	Thunder Bay
District 6B	Superior North
District 7	Bluewater
District 8	Avon Maitland
District 9	Greater Essex
District 10	Lambton Kent
District 11	Thames Valley
District 12	Toronto
District 13	Durham
District 14	Kawartha Pine Ridge
District 15	Trillium Lakelands
District 16	York Region
District 17	Simcoe
District 18	Upper Grand
District 19	Peel
District 20	Halton
District 21	Hamilton-Wentworth
District 22	Niagara
District 23	Grand Erie
District 24	Waterloo
District 25	Ottawa-Carleton
District 26	Upper Canada
District 27	Limestone
District 28	Renfrew
District 29	Hastings-Prince Edward
District 30	PSAT
District 31	Franco-Nord Ontarien
District 32	Centre-Sud-Ouest de l'Ontario
District 33	District de l'Est
District 34	Programmes éducatifs indépendants
District 35	Universités

RÉGIONS d'OSSTF/FEESO

Région 1	District 5A	Northern Shield	
	District 5B	Rainy River	
	District 6A	Thunder Bay	
	District 6B	Superior North	
Région 2	District 1	Ontario North East	
	District 2	Algoma	
	District 3	Rainbow	
	District 4	Near North	
	District 31	Franco-Nord Ontarien	
	District 35	Algoma University	
Région 3	District 7	Bluewater	
	District 8	Avon Maitland	
	District 9	Greater Essex	
	District 10	Lambton-Kent	
	District 11	Thames Valley	
	District 18	Upper Grand	
	District 23	Grand Erie	
	District 24	Waterloo	
	District 35	University of Guelph	
	District 35	Université de Wilfrid Laurier	
	Région 4	District 12	Toronto
		District 13	Durham
		District 16	York Region
District 17		Simcoe	
District 19		Peel	
District 20		Halton	
District 21		Hamilton-Wentworth	
District 22		Niagara	
District 30		PSAT	
District 32		Centre-Sud-Ouest	
District 34		Programmes éducatifs indépendants	
District 35		Brock University	
Région 5		District 14	Kawartha Pine Ridge
	District 15	Trillium Lakelands	
	District 25	Ottawa-Carleton	
	District 26	Upper Canada	
	District 27	Limestone	
	District 28	Renfrew	
	District 29	Hastings-Prince Edward	
	District 33	District de l'Est	
	District 35	Université Saint-Paul	
	District 35	Université d'Ottawa	

POLITIQUES INTERNES D'OSSTF/FEESO

(Déterminées en vertu du Règlement 21, comme amendées à l'Assemblée provinciale, mars 2023)

Politique 1 - Éthique professionnelle

1.1. LA DEVISE

- 1.1.1. *Ne Sibi Quisque Consulat, Sed Inter Nos Auxilio Simus*
(Ne pensons pas à nos intérêts individuels, mais plutôt à nous entraider.) (A.12)

1.2. LE SERMENT

- 1.2.1. Je m'engage solennellement à promouvoir et à faire avancer la cause de l'éducation. (A.12)
- 1.2.2. Je m'efforcerai d'atteindre et de maintenir le plus haut degré de compétence professionnelle et je maintiendrai toujours l'honneur, la dignité et les normes d'éthique de ma profession. (A.12)
- 1.2.3. J'engage ma loyauté et mon appui à la Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario et je me conformerai aux statuts et règlements, aux politiques et aux pratiques établies pour la gouverne de ses membres. (A.12)

1.3. ÉNONCÉ EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

- 1.3.1. Un membre devrait être un exemple vivant du savoir et de l'autodiscipline et devrait faire preuve du plus grand respect pour les droits et la dignité de chaque personne et pour le milieu dans lequel il vit. (A.12)
- 1.3.2. Le membre devrait s'efforcer d'entretenir le respect de la loi, l'appréciation de la liberté, le respect de la dignité humaine, le respect de l'environnement global et un idéal de service public. (A.12)
- 1.3.3. Sa conduite professionnelle devrait être marquée de courtoisie et de bonne foi et devrait reconnaître implicitement l'obligation de ne pas critiquer publiquement ses collègues. (A.12)
- 1.3.4. Un membre devrait promouvoir l'enseignement antiraciste et anti-sexiste. (A.12)
- 1.3.5. Un membre devrait s'efforcer d'éliminer tout comportement qui mine la dignité ou l'estime de soi d'une personne ou qui crée un milieu offensant, hostile ou intimidant. (A.12)

1.4. ÉNONCÉ EN MATIÈRE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

Un membre d'OSSTF/FEESO :

- 1.4.1. Reconnaît l'importance suprême d'un apprentissage et d'un enseignement efficaces pour le développement continu des élèves en tant qu'individus et citoyens. À cette fin, le membre s'efforce de développer chez l'élève une appréciation des normes d'excellence, des principes de la démocratie, du besoin d'être juste et prévenant dans les relations humaines, du besoin de développer une image positive de soi, du riche héritage multiculturel du Canada et de la liberté intellectuelle; (A.12)
- 1.4.2. Reconnaît également sa responsabilité unique à l'égard de la société et qui est inhérente au processus d'enseignement. En conséquence, un membre s'efforce en tout temps d'accroître le respect du public à l'égard de la profession enseignante et de décourager toute déclaration fautive, injuste ou exagérée à l'égard de l'enseignement. Dans ses relations avec ses collègues, les élèves, les parents et les autres membres de la communauté, le membre s'efforce de maintenir l'honneur, la dignité, et les normes d'éthique de la profession; (A.12)
- 1.4.3. S'efforce d'aider chaque élève à réaliser son potentiel en tant que membre digne et utile de la société. Le membre s'efforce donc de stimuler chez les élèves l'esprit de recherche, le goût

- du savoir et de comprendre, l'appréciation des normes d'excellence et la formulation raisonnée d'objectifs dignes de poursuite; (A.12)
- 1.4.4. S'efforce en tout temps d'améliorer les normes de la profession, de promouvoir un climat propice qui encourage au libre exercice du jugement professionnel, de développer des relations de coopération entre les collègues et d'empêcher que les personnes non qualifiées ne deviennent membres de la profession; (A.12)
- 1.4.5. Reconnaît que la meilleure façon de manifester sa responsabilité à l'égard de ses collègues est de se conformer aux termes des statuts et des règlements d'OSSTF/FEESO, par la critique positive des politiques et pratiques qu'il (elle) juge néfastes aux intérêts de la Fédération, en suivant les mécanismes prévus de la Fédération pour apporter des modifications. Le membre accepte en outre de rendre un nombre raisonnable de services individuels à la Fédération dans la poursuite de ses buts et objectifs tout en se réservant le droit de déterminer la manière dont il (elle) rendra ces services; (A.12)
- 1.4.6. S'efforce en tout temps de rehausser l'image publique des membres et des divers services qu'ils rendent au système éducatif; (A.12)
- 1.4.7. S'efforce d'éliminer toute forme de discrimination fondée sur l'âge, l'ascendance, la citoyenneté, la couleur, la croyance, le handicap, l'origine ethnique, la situation familiale, l'expression sexuelle, l'identité sexuelle, l'état matrimonial, l'apparence, le lieu d'origine, l'appartenance politique, la race, la religion, le sexe (y compris grossesse et genre), l'orientation sexuelle ou le statut socio-économique; (A.15)
- 1.4.8. S'efforce d'éliminer toute forme de comportement de harcèlement, inopportun ou injurieux, d'une personne envers une autre et dont le membre sait ou aurait raisonnablement dû savoir que son comportement pouvait offenser ou causer préjudice; (A.12)
- 1.4.9. S'efforce d'assurer l'équité et la pleine participation de tous les individus dans le milieu de travail; (A.12)
- 1.4.10. S'efforce de respecter une culture du consentement envers toutes les personnes dans leur milieu de travail; et (A. 18)
- 1.4.11. Reconnaît et respecte la diversité des élèves et de ses collègues ainsi que les objectifs de l'enseignement antiraciste et antisexiste. (A.12)
- 1.5. CHARTE DES DROITS DES MEMBRES**
- 1.5.1. Un membre jouira de tous les droits civils et politiques qui reviennent aux citoyens d'une société démocratique libre et ouverte, y compris les droits énoncés dans la Charte canadienne des droits de la personne, le Code des droits de la personne de l'Ontario et la Charte canadienne des droits et libertés. (A.12)
- 1.5.2. Un enseignant a le droit d'exercer son jugement professionnel dans ses relations professionnelles avec les élèves, y compris, mais sans nécessairement être limité au: (A.12)
- 1.5.2.1. droit de prendre les mesures appropriées pour corriger et discipliner les élèves; (A.12)
- 1.5.2.2. droit de conseiller les élèves et les parents quant au bien-être des élèves; (A.12)
- 1.5.2.3. droit de choisir et de donner son avis dans le choix du matériel pédagogique approprié; (A.12)
- 1.5.2.4. droit d'utiliser des méthodes pédagogiques appropriées; (A.12)
- 1.5.2.5. droit d'évaluer le progrès des élèves et de faire des recommandations concernant le progrès ou le potentiel. (A.12)
- 1.5.2.6. droit de choisir et de conseiller quant au choix des sujets appropriés pour les discussions en classe dans le respect des directives du ministère de l'Éducation. (A.12)

-
- 1.5.3. Un membre a le droit:
 - 1.5.3.1. D'être traité de façon juste et équitable par son employeur, par les agents de l'employeur, par le ministère de l'Éducation, par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle et les agents de ces ministères; (A.12)
 - 1.5.3.2. D'être évalué de façon équitable conformément à une procédure objective approuvée par OSSTF/FEESO; (A.12)
 - 1.5.3.3. De faire appel, par une autorité neutre et objective, de toute décision administrative jugée arbitraire ou injuste et qui pourrait porter préjudice du point de vue matériel ou professionnel au bien-être des membres; (A.12)
 - 1.5.3.4. À une représentation équitable par des représentants de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario habilités à négocier collectivement en son nom; et (A.12)
 - 1.5.3.5. À un milieu de travail et syndical exempt de harcèlement et d'intimidation. (A.12)
 - 1.6. DÉCLARATION PROVINCIALE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ**
 - 1.6.1. 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. (A.12)
 - 1.6.2. OSSTF/FEESO appuie l'équité, la diversité et la justice sociale au sein du syndicat, en milieu de travail et dans la société. (A.12)
 - 1.6.3. La discrimination n'est pas toujours délibérée ou visible. La discrimination volontaire, cachée et systémique doit être identifiée et résolue. (A.12)
 - 1.6.4. 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. (A.12)
 - 1.6.5. L'exclusion de certains groupes doit être clairement reconnue. Pour OSSTF/ FEESO, ces groupes comprennent notamment, mais sans s'y limiter, les femmes, les personnes de couleur, les lesbiennes, les gais, les bisexuels, les transgenres, les intersexués, les personnes en questionnement, les bi-spirituels, 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. (A.12)
 - 1.6.6. Une chance égale de participer au sein de la Fédération ne signifie pas forcément traiter tous les membres sur le même pied d'équité. Dans un cadre démocratique, soutenir la participation des membres des groupes à la recherche d'équité est une approche valable et nécessaire pour atteindre l'équité des résultats. (A.12)
 - 1.6.7. 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. (A.12)
 - 1.6.8. Les programmes et les politiques de la Fédération visant à supprimer les obstacles doivent non seulement être efficaces, mais doivent être largement reconnus comme l'étant. (A.12)
 - 1.7. POLITIQUE PROVINCIALE CONTRE LE HARCÈLEMENT**
 - 1.7.1. Ne pensons pas à nos intérêts individuels, mais plutôt à nous entraider. (A.15)
 - 1.7.2. Un membre d'OSSTF/FEESO a droit à un milieu de travail et syndical exempt de harcèlement et d'intimidation. (A.15)
-

-
- 1.7.3. Le harcèlement et la discrimination ne sont pas des plaisanteries. Ils ont des effets destructeurs sur le milieu de travail, le bien-être de la personne et la solidarité syndicale. De telles actions ne sont pas uniquement destructrices, elles peuvent être illégales. (A.15)
- 1.7.4. Le harcèlement et la discrimination commis par inadvertance, déguisés ou systémiques doivent être identifiés et abordés. Les causes du harcèlement et de la discrimination systémique comprennent, sans toutefois s'y limiter, le racisme, le sexisme, l'homophobie et la transphobie. OSSTF/FEESO ne tolère pas le harcèlement ou la discrimination en fonction de l'âge, la nationalité ou l'origine ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la race, le statut socio-économique ou le handicap mental ou physique. (A.15)
- 1.7.5. Le harcèlement et la discrimination peuvent prendre différentes formes et peuvent être verbaux, physiques ou psychologiques. Ils peuvent comprendre un large éventail d'actions, y compris des commentaires, des gestes ou des regards, des photos, des messages, des atouchements ou des actions plus agressives. Ces actes peuvent être indirects ou déclarés; ils peuvent être isolés ou répétés. (A.15)
- 1.7.6. Toutefois, ces actes de harcèlement et de discrimination sont toujours dégradants, importuns et coercitifs. Ils sont toujours inacceptables. (A.15)
- 1.7.7. En tant que membres d'OSSTF/FEESO, notre but doit être de protéger les droits de la personne, de promouvoir le respect mutuel et d'encourager l'inclusion. (A.15)
- 1.7.8. Nous ne pouvons admettre ou tolérer un comportement intimidant, humiliant, hostile ou agressif envers un autre membre. Nous ne pouvons pas fermer les yeux sur ces comportements lorsque nous en sommes témoins. (A.15)
- 1.7.9. En tant que membres d'OSSTF/FEESO, nous devons réagir face à ces comportements et nous devons nous unir pour protéger les droits de la personne. Nous devons agir. (A.15)
- 1.7.10. OSSTF/FEESO est déterminée à renforcer la solidarité des membres et, en plus de représenter leurs intérêts dans leur milieu de travail, il prend ses responsabilités au sérieux pour s'assurer que les membres sont traités avec respect et dignité à toutes les activités et réunions parrainées par OSSTF/ FEESO. (A.15)
- 1.7.11. Un membre qui pense être victime de harcèlement ou d'intimidation doit être capable de réagir et doit savoir que ses préoccupations seront abordées immédiatement conformément aux Règlements d'OSSTF/FEESO et à la procédure relative aux plaintes et au règlement comme indiqué dans les Politiques et procédures d'OSSTF/ FEESO. (A.15)
- 1.8. DÉCLARATION PROVINCIALE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ**
- 1.8.1. Un membre d'OSSTF/FEESO a droit à un milieu de travail syndical équitable et exempt des effets destructeurs de la discrimination et du harcèlement. (A.17)
- 1.8.2. Toute personne qui croit être l'objet de harcèlement ou de discrimination doit pouvoir s'exprimer et savoir que l'on s'occupera immédiatement de ses préoccupations, conformément aux Politiques et procédures d'OSSTF/FEESO, qui sont affichées sur le site Web provincial. (A.17)

PROCÉDURES D'OSSTF/FEESO

(Comme modifiées à l'Assemblée provinciale, mars 2022, conformément au Règlement 21)

Procédure 1 - Préparation du budget du Compte général

1.1. Budget

- 1.1.1. Les responsables des dépenses d'OSSTF/FEESO consulteront la présidence, la vice-présidence ou les personnes désignées du Comité provincial des finances avant la fin du mois de décembre dans le but de soumettre et de passer en revue les demandes initiales de budget pour tous les comptes sous leur responsabilité. (A.17)
- 1.1.2. Nonobstant la procédure 1.1.1, les allocations budgétaires initiales aux comités et conseils permanents provinciaux: (A.17)
 - 1.1.2.1. sont financées par un taux fixe en se fondant sur le nombre de réunions et le nombre de membres du comité ou conseil, comme le stipulent les Politiques et procédures d'OSSTF/FEESO et (A.17)
 - 1.1.2.2. lorsque deux membres de l'Exécutif provincial sont assignés à un comité ou conseil permanent, ne financent qu'une liaison de l'Exécutif provincial. (A.17)
- 1.1.3. Toute résolution avec prévision de coûts soumise à la RAAP doit être transmise au Comité des finances avant d'être présentée à la RAAP. (A.19)

1.2. Rôle du Comité des finances

Le Comité des finances:

- 1.2.1. Examine les dépenses autorisées détaillées des lignes budgétaires du compte général et prépare et présente un rapport écrit aux délégués à l'Assemblée provinciale indiquant si les allocations du budget proposé sont ou non raisonnables pour le service fourni; (A.17)
- 1.2.2. Présente au conseil provincial, à titre d'information, un rapport écrit comprenant les demandes de budget soumises par les responsables des dépenses, à sa dernière réunion avant la RAAP; (A.17)
- 1.2.3. Est guidé par le Règlement 9.1.1.3 dans sa préparation du rapport écrit aux délégués à la Réunion annuelle de l'Assemblée provinciale; (A.12)
- 1.2.4. Lors de la préparation du budget, recommande le montant qui devrait être attribué au compte pour les imprévus en vue d'être approuvé à la Réunion annuelle de l'Assemblée provinciale; et (A.12)
- 1.2.5. Si la vérification annuelle révèle que le niveau des liquidités du compte de protection des membres est inférieur aux revenus de cotisations de l'année courante, le Comité des finances doit présenter une résolution à la RAAP suivante pour aborder la situation. (A.12)
- 1.2.6. Dans l'exécution de ses tâches, le Comité des finances doit être présent à l'Assemblée provinciale. (A.12)

Procédure 2 - Élections

2.1. Mises en candidature

- 2.1.1. Les mises en candidature au poste de présidence, vice-présidences, agentes ou agents de l'Exécutif, trésorière ou trésorier et de membres élus au conseil des gouverneurs de

- la FEO et de représentante ou représentant au Bureau de la FEO, doivent être soumises par écrit à la ou au secrétaire général soit : (A.14)
- 2.1.1.1. au plus tard le troisième mardi de travail de janvier d'une année d'élection, par un district ou une unité de négociation ou par 15 Membres provenant d'au moins cinq districts; les candidatures ainsi reçues sont envoyées par la ou le secrétaire général aux présidences d'unité de négociation et aux membres de la RAAP au moins deux semaines avant la RAAP et sont considérées soumises à temps; ou (A.19)
- 2.1.1.2. jusqu'au début de la séance de l'après-midi de la première journée de la RAAP, signées par 15 délégués et (ou) substituts inscrits à la RAAP, représentant au moins cinq districts d'OSSTF/FEESO et sont considérées provenant de l'assemblée. (A.14)
- 2.1.2. La présidence d'assemblée déclarera la fermeture des mises en candidature après le début de la séance de l'après-midi de la première journée de la RAAP. (A.14)
- 2.1.3. Les candidatures sont affichées, après la fermeture des mises en candidature, durant la première journée de la RAAP. (A.14)
- 2.1.4. Les candidats ont la possibilité de s'adresser brièvement aux délégués et substituts à la RAAP en après-midi, de la première journée de la RAAP. (A.14)
- 2.1.5. Les candidats défaits sont considérés mis en candidature à un poste comme suit: (A.14)
- 2.1.5.1. un candidat défait au poste de présidence est automatiquement considéré candidat à la vice-présidence; (A.14)
- 2.1.5.2. un candidat défait au poste de vice-présidence est automatiquement considéré candidat comme agente ou agent de l'Exécutif; (A.14)
- 2.1.5.3. un candidat défait au poste de trésorier est automatiquement considéré candidat comme agente ou agent de l'Exécutif; (A.14)
- 2.1.5.4. un candidat défait au poste de représentant au Bureau de la FEO est automatiquement considéré candidat au conseil des gouverneurs de la FEO. (A.14)
- 2.2. **Scrutin**
- 2.2.1. **Règles de scrutin**
- 2.2.1.1. L'élection se fait par scrutin au plus tôt le deuxième jour de la RAAP, par celles et ceux qui ont le droit de vote, qui sont présents et qui votent. (A.14)
- 2.2.1.2. Chaque électeur admissible peut exercer un nombre de voix correspondant au nombre de postes à pourvoir par ce scrutin. (A.14)
- 2.2.1.3. L'expression « obtient la majorité des voix » signifie que le total des voix du candidat dépasse 50 pour cent du nombre de délégués présents, ayant droit de vote et qui ont voté. (A.14)
- 2.2.2. **Retrait des candidats du scrutin**
- 2.2.2.1. Après le scrutin, les candidats peuvent être déclarés élus, conformément à la Procédure 2.2.3 et retirés du scrutin. (A.14)
- 2.2.2.2. Si un autre scrutin est nécessaire, les candidats sont retirés du scrutin comme suit: (A.14)
- 2.2.2.2.1. Le candidat ayant obtenu le nombre le moins élevé de voix est toujours retiré du scrutin. Cela peut en entraîner l'élection automatique d'un candidat ou de candidats. (A.14)

-
- 2.2.2.2.2. Tout candidat obtenant moins de 40 voix est retiré du scrutin, par ordre croissant du moins élevé au plus élevé à la condition que leur retrait n'entraîne pas l'élection des personnes restantes au scrutin. (A.14)
- 2.2.2.2.3. Si un seul candidat a été retiré du scrutin, soit en suivant les étapes 2.2.2.2.1 et 2.2.2.2.2, ou en étant déclaré élu, le candidat suivant avec le nombre de voix le moins élevé est alors retiré à la condition que son retrait n'entraîne pas l'élection des personnes restantes au scrutin. (A.14)
- 2.2.2.2.4. Dans le cas d'égalité pour le nombre de voix le moins élevé, tous les candidats avec le nombre de voix le moins élevé sont éliminés sauf si cela entraîne l'élection des candidats restants. Dans ce cas, les candidats resteront en lice. (A.14)
- 2.2.2.2.5. En cas d'égalité entre les deux candidats pour le dernier poste à pourvoir, on procède à un autre scrutin entre ces deux candidats. S'il y a égalité une deuxième fois, les candidats procèdent à un tirage au sort pour déterminer celui qui est élu. (A.14)
- 2.2.3. **Résultats d'un scrutin**
- 2.2.3.1. Un poste à pourvoir
- 2.2.3.1.1. Pour le premier tour de scrutin en vue de l'élection de la présidence, du trésorier ou du représentant au Bureau de la FEO, ou pour le tour de scrutin suivant de tout poste à élire lorsqu'un poste reste à pourvoir, voici ce qui se produit après la tenue du scrutin: (A.14)
- 2.2.3.1.1.1. Si aucun candidat n'obtient la majorité des voix, le(s) candidat(s) est (sont) retiré(s) du scrutin, conformément à la Procédure 2.2.2 et un autre scrutin est tenu (A.14)
- 2.2.3.1.1.2. Si un candidat obtient la majorité des voix, le candidat est déclaré élu. (A.14)
- 2.2.3.2. Deux postes à pourvoir
- 2.2.3.2.1. Pour le premier tour de scrutin en vue de l'élection à la vice-présidence ou pour le tour de scrutin suivant de tout poste à élire lorsque deux postes restent à pourvoir, voici ce qui se produit après la tenue du scrutin: (A.14)
- 2.2.3.2.1.1. Si aucun candidat n'obtient une majorité des voix, le(s) candidat(s) est (sont) retiré(s) du scrutin, conformément à la Procédure 2.2.2 et un autre scrutin est tenu, au besoin. (A.14)
- 2.2.3.2.1.2. Si un candidat obtient une majorité des voix, il est déclaré élu, le(s) candidat(s) est (sont) retiré(s) du scrutin, conformément à la Procédure 2.2.2 et un autre scrutin sera tenu pour le poste restant, au besoin. (A.14)
- 2.2.3.2.1.3. Si deux candidats obtiennent une majorité des voix, ils sont déclarés élus. (A.14)
- 2.2.3.2.1.4. Si trois candidats obtiennent une majorité des voix: (A.14)
- 2.2.3.2.1.4.1. S'il s'agit des seuls candidats au scrutin, les deux personnes ayant obtenu le nombre de voix le plus élevé sont déclarées élues, ou (A.14)
- 2.2.3.2.1.4.2. Un autre scrutin a lieu avec seulement les noms de ces trois candidats. (A.14)
- 2.2.3.3. Trois postes à pourvoir
- 2.2.3.3.1. Pour le premier tour de scrutin en vue de l'élection aux postes d'agente ou agent de l'Exécutif ou pour le tour de scrutin suivant de tout poste à élire lorsque trois postes restent à pourvoir, voici ce qui se produit après la tenue du scrutin: (A.14)
- 2.2.3.3.1.1. Si aucun candidat n'obtient une majorité des voix, le(s) candidat(s) est (sont) retiré(s) du scrutin, conformément à la Procédure 2.2.2 et un autre scrutin sera tenu, au besoin. (A.14)
-

-
- 2.2.3.3.1.2. Si un ou deux candidats obtiennent une majorité des voix, ils sont déclarés élus, le(s) candidat(s) est (sont) retiré(s) du scrutin, conformément à la Procédure 2.2.2 et un autre scrutin sera tenu pour le(s) poste(s) restant, au besoin. (A.14)
 - 2.2.3.3.1.3. Si trois candidats obtiennent une majorité des voix, ils sont déclarés élus. (A.14)
 - 2.2.3.3.1.4. Si quatre ou cinq candidats obtiennent une majorité des voix: (A.14)
 - 2.2.3.3.1.4.1. S'il n'y avait que quatre candidats au scrutin, les trois personnes ayant obtenu le nombre de voix le plus élevé sont déclarées élues, ou (A.14)
 - 2.2.3.3.1.4.2. Un autre scrutin a lieu avec seulement les noms des candidats qui ont obtenu une majorité des voix et les trois candidats ayant obtenu les nombres de voix les plus élevés sont déclarés élus. (A.14)

 - 2.2.3.4. Quatre postes à pourvoir
 - 2.2.3.4.1. Pour le tour de scrutin suivant en vue de l'élection des gouverneurs de la FEO, lorsque quatre postes restent à pourvoir, voici ce qui se produit après la tenue du scrutin: (A.14)
 - 2.2.3.4.1.1. Si aucun candidat n'obtient une majorité des voix, le(s) candidat(s) est (sont) retiré(s) du scrutin, conformément à la Procédure 2.2.2 et un autre scrutin sera tenu, au besoin. (A.14)
 - 2.2.3.4.1.2. Si un, deux ou trois candidats obtiennent une majorité des voix, ils sont déclarés élus, le(s) candidat(s) est (sont) retiré(s) du scrutin, conformément à la Procédure 2.2.2 et un autre scrutin sera tenu pour le(s) poste(s) restant, au besoin. (A.14)
 - 2.2.3.4.1.3. Si quatre candidats obtiennent une majorité des voix, ils sont déclarés élus. (A.14)
 - 2.2.3.4.1.4. Si cinq, six ou sept candidats obtiennent une majorité des voix: (A.14)
 - 2.2.3.4.1.4.1. S'il n'y a que cinq candidats au scrutin, les quatre personnes ayant obtenu le nombre de voix le plus élevé sont déclarées élues; ou (A.14)
 - 2.2.3.4.1.4.2. Un autre scrutin aura lieu avec seulement les noms des candidates et candidats qui ont obtenu une majorité des voix et les quatre candidates et candidats ayant obtenu les nombres de voix les plus élevés sont déclarés élus. (A.14)

 - 2.2.3.5. Cinq postes à pourvoir
 - 2.2.3.5.1. Pour le premier tour de scrutin en vue de l'élection aux postes de gouverneur de la FEO ou pour le tour de scrutin suivant visant à élire un gouverneur de la FEO lorsque cinq postes restent à pourvoir, voici ce qui se produit après la tenue du scrutin: (A.14)
 - 2.2.3.5.1.1. Si aucun candidat n'obtient une majorité des voix, le(s) candidat(s) est (sont) retiré(s) du scrutin, conformément à la Procédure 2.2.2 et un autre scrutin sera tenu, au besoin. (A.14)
 - 2.2.3.5.1.2. Si un, deux, trois ou quatre candidats obtiennent une majorité des voix, ils sont déclarés élus, le(s) candidat(s) est (sont) retiré(s) du scrutin, conformément à la Procédure 2.2.2 et un autre scrutin sera tenu pour le(s) poste(s) restant, au besoin. (A.14)
 - 2.2.3.5.1.3. Si cinq candidats obtiennent une majorité des voix, ils sont déclarés élus. (A.14)
 - 2.2.3.5.1.4. Si six, sept, huit ou neuf candidats obtiennent une majorité des voix: (A.14)
 - 2.2.3.5.1.4.1. S'il n'y a que six candidats au scrutin, les cinq personnes ayant obtenu le nombre de voix le plus élevé sont déclarées élues ou (A.14)
-

- 2.2.3.5.1.4.2. Un autre scrutin a lieu avec seulement les noms des candidats qui ont obtenu une majorité des voix et les cinq candidats ayant obtenu les nombres de voix les plus élevés sont déclarés élus. (A.14)
- 2.3. **Sièges Vacants**
- 2.3.1. Le nombre de voix parmi les plus élevées ou le plus élevé est interprété comme le candidat ayant obtenu le plus de voix au scrutin pour lequel un candidat est d'abord déclaré élu. (A.14)
- 2.3.2. Si tout poste au sein de l'Exécutif provincial devient vacant durant le mandat actuel et que les élections pour le mandat suivant n'ont pas encore eu lieu, le poste sera pourvu de la manière suivante: (A.14)
- 2.3.2.1. **Présidence**
- 2.3.2.1.1. La vice-présidence qui a obtenu le nombre de voix le plus élevé à la RAAP remplit le poste vacant. Dans le cas où les vice-présidences auraient été élues par acclamation ou auraient obtenu un nombre égal de voix, le poste sera pourvu à la prochaine réunion du Conseil provincial, par une élection à laquelle seules peuvent être candidates les vice-présidences élues par acclamation ou par un nombre égal de voix. (A.14)
- 2.3.2.2. **Vice-présidence**
- 2.3.2.2.1. L'agente ou l'agent de l'Exécutif qui a obtenu le nombre de voix le plus élevé à la RAAP remplit le poste vacant. Dans le cas où les agentes ou agents de l'Exécutif auraient été élus par acclamation ou deux candidats ou plus auraient obtenu un nombre égal de voix pour le nombre le plus élevé, le poste sera pourvu à la prochaine réunion du Conseil provincial, par une élection à laquelle seuls peuvent être candidats les agentes ou agents de l'Exécutif élus par acclamation ou par un nombre égal de voix. (A.14)
- 2.3.2.3. Agente ou agent de l'Exécutif, trésorière ou trésorier, représentant(e) au Bureau de la FEO et gouverneurs de la FEO (A.14)
- 2.3.2.3.1. Une élection lors du Conseil provincial, conformément à la Procédure 2.3.4 pour pouvoir le poste vacant. (A.14)
- 2.3.3. Si tout poste au sein de l'Exécutif provincial devient vacant durant le mandat actuel et que les élections pour le mandat suivant ont déjà eu lieu, le poste sera pourvu de la manière suivante: (A.14)
- 2.3.3.1. **Présidence**
- 2.3.3.1.1. Si la présidence nouvellement élue n'est pas en fonction, celle-ci remplit le poste vacant. (A.14)
- 2.3.3.1.2. Si la présidence nouvellement élue est la présidence en fonction, la vice-présidence nouvellement élue qui a obtenu le nombre le plus élevé de voix à la RAAP, assume la présidence. Dans le cas où les deux vice-présidences auraient été élues par acclamation ou auraient obtenu un nombre égal de voix, le poste est pourvu à la prochaine réunion du Conseil provincial, par une élection à laquelle seules peuvent être candidates les deux vice-présidences nouvellement élues. (A.14)
- 2.3.3.2. **Vice-présidence**
- 2.3.3.2.1. Si les deux vice-présidences nouvellement élues ne sont pas en fonction, la vice-présidence nouvellement élue qui a obtenu le nombre le plus élevé de voix à la RAAP remplit le poste vacant. Dans le cas où les deux vice-présidences nouvellement élues auraient

été élues par acclamation ou auraient obtenu un nombre égal de voix, les candidats tirent au sort pour déterminer laquelle assume le siège vacant. (A.14)

2.3.3.2.2. Si une des vice-présidences nouvellement élues est en fonction, la vice-présidence nouvellement élue qui n'est pas en fonction remplit le poste vacant; (A.14)

2.3.3.2.3. Si les deux vice-présidences nouvellement élues sont en fonction, le poste sera pourvu par l'agente ou l'agent de l'Exécutif nouvellement élu qui a obtenu le nombre le plus élevé de voix à la RAAP. Dans le cas où les agents de l'Exécutif nouvellement élus auraient été élus par acclamation ou auraient obtenu un nombre égal de voix, le poste sera pourvu à la prochaine réunion du Conseil provincial, par une élection à laquelle seuls peuvent être candidats les agents de l'Exécutif nouvellement élus qui ont été élus par acclamation ou qui ont obtenu un nombre égal de voix. (A.14)

2.3.3.3. **Agente ou agent de l'Exécutif**

2.3.3.3.1. Si deux ou trois des agents de l'Exécutif nouvellement élus ne sont pas en fonction, l'agente ou agent de l'Exécutif nouvellement élu qui a obtenu le nombre le plus élevé de voix à l'assemblée provinciale remplit le poste vacant. Si deux ou trois candidats ont été élus par acclamation ou ont obtenu un nombre égal de voix pour le nombre le plus élevé de voix, ces agents procèdent à un tirage au sort pour déterminer lequel assume le poste vacant. (A.14)

2.3.3.3.2. Si un des agents de l'Exécutif nouvellement élus n'est pas en fonction, l'agente ou agent de l'Exécutif nouvellement élu remplit le poste vacant. (A.14)

2.3.3.3.3. Si tous les agents de l'Exécutif nouvellement élus sont en fonction, une élection se tient afin de pourvoir le poste vacant à une réunion du Conseil provincial, conformément à la Procédure 2.3.4. (A.14)

2.3.3.4. **Trésorier**

2.3.3.4.1. Si le trésorier nouvellement élu n'est pas en fonction, il remplit le poste vacant. (A.14)

2.3.3.4.2. Si le trésorier nouvellement élu est en fonction, une élection se tient afin de pourvoir le poste vacant à une réunion du Conseil provincial, conformément à la Procédure 2.3.4. (A.14)

2.3.3.5. **Représentant au Bureau de la FEO et gouverneurs de la FEO**

2.3.3.5.1. Une élection se tient afin de pourvoir le poste vacant à une réunion du Conseil provincial, conformément à la Procédure 2.3.4. (A.14)

2.3.3.5.2. Au besoin, jusqu'à la tenue de l'élection, l'Exécutif provincial nomme provisoirement une personne pour représenter OSSTF/FEESO à une réunion du conseil de la FEO. (A.14)

2.3.4. **Élections en vue de pourvoir un poste vacant**

2.3.4.1. Lorsqu'une élection est nécessaire afin de pourvoir un poste vacant d'agente ou agent de l'Exécutif, de trésorier, de gouverneurs de la FEO ou de représentant au Bureau de la FEO élus, la ou le secrétaire général envoie immédiatement un avis à chaque district, unité de négociation et division. Les Membres qui le souhaitent disposent de trois semaines pour faire parvenir leur candidature à la ou au secrétaire général, avec copie à la présidence d'unité de négociation. L'élection au poste vacant se tient lors de la première réunion régulière du Conseil provincial suivant la date de fermeture des mises en candidature. (A.14)

- 2.3.4.2. Un candidat qui obtient une majorité des voix lors d'un tour de scrutin est déclaré élu. Si aucun candidat n'obtient une majorité au premier tour de scrutin, le candidat ayant obtenu le nombre le moins élevé de voix et tout candidat ayant obtenu moins de quarante voix sont éliminés des scrutins suivants jusqu'à ce que l'on atteigne une majorité. Si les deux candidats avec le nombre le moins élevé de voix ont obtenu un nombre égal de voix et qu'il reste plus de trois candidats au scrutin, les deux candidats égaux sont éliminés. (A.14)

Procédure 3 - Règlements sur les campagnes

[Fixés en vertu du Règlement 13.3]

CAMP Règl. 1

- 3.1. Chaque candidate ou candidat, élu ou défait, soumet à la ou au secrétaire général d'OSSTF/FEESO, pour le 30 juin de l'année d'élection, sur des formulaires types fournis par le trésorier d'OSSTF/FEESO, un état financier donnant le détail des revenus et des dépenses encourus au cours de la campagne électorale. Dans le rapport, les dépenses comprennent tant les sommes déboursées que les biens et les services rendus au nom de la candidate ou du candidat. (A.91)

CAMP Règl. 2

- 3.2. Au cours de l'année scolaire suivant l'élection, la candidate ou le candidat conserve et présente sur requête du Conseil provincial par l'entremise de la ou du secrétaire général, tous les reçus et toutes les pièces justificatives validant l'état financier tel que soumis. (A.91)

CAMP Règl. 3

- 3.3. La ou le secrétaire général présente un rapport sommaire écrit à temps des états financiers, de toutes les candidates et de tous les candidats, lors de la première réunion régulière du Conseil provincial après le 30 juin. (A.91)

CAMP Règl. 4

- 3.4. La ou le secrétaire général désigne une coordonnatrice ou un coordonnateur d'élection qui:
- 3.4.1. prépare des procédures et directives pour la campagne électorale qui devront être soumises à l'approbation du Conseil provincial au plus tard à la réunion du Conseil provincial du mois de juin; et (A.12)
- 3.4.2. assure la distribution des politiques et procédures, telles qu'approuvées par le Conseil provincial et auxquelles devront se conformer toutes les candidates et tous les candidats.

CAMP Règl. 5

- 3.5. Conformément au Règlement 13.2, l'organisation provinciale paie les frais de déplacement d'une candidate ou d'un candidat et d'une adjointe ou d'un adjoint de campagne électorale s'ils ne sont pas couverts par la RAAP, ainsi que les frais de réservation pour deux nuits durant la RAAP d'une suite de grandeur moyenne. (A.89)

Procédure 4 - Counseling et médiation (Cas de différends affectant les relations professionnelles entre des Membres)

- 4.1. Un Membre ayant un différend affectant ses relations professionnelles avec un ou plusieurs Membres peuvent le soumettre: (A.12)

- 4.1.1. à son membre du secrétariat attitré (la présidence élue ou nommée du district ou de l'unité de négociation, son agent(e) ou le membre du secrétariat attitré) (A.12)
- 4.2. Le membre du secrétariat attitré peut soumettre le différend à la présidence de la Banque de ressources en services de médiation. (A.12)
- 4.3. Lorsqu'un Membre soumet à un membre du secrétariat attitré un différend qui n'est pas directement soumis à la Banque de ressources en services de médiation, le membre du secrétariat attitré: (A.12)
 - 4.3.1. lui prodiguera des conseils et (ou) s'efforcera de régler le différend; (A.12)
 - 4.3.2. ne consignera au dossier que les dates des réunions et y précisera si le litige a été réglé ou non, de même que les ententes conclues entre les parties; (A.12)
 - 4.3.3. si le membre du secrétariat attitré n'a pas réussi à régler le différend, il avisera les Membres de leurs droits: (A.12)
 - 4.3.3.1. d'abandonner la procédure (A.12)
 - 4.3.3.2. ou, selon le cas (A.12)
 - 4.3.3.2.1. de demander au membre du secrétariat attitré de soumettre le différend à la Banque de ressources en services de médiation (dans le cas d'un ou de plusieurs Membres ayant un différend qui affecte leurs relations professionnelles avec un ou plusieurs Membres); (A.12)
 - 4.3.3.2.2. de soumettre le différend au Conseil judiciaire (dans le cas d'un différend entre un ou plusieurs Membres et OSSTF/FEESO ou un ou plusieurs agents d'OSSTF/FEESO); ou (A.12)
 - 4.3.3.2.3. de s'adresser à une autre instance. (A.12)
- 4.4. Lorsque le différend d'un membre est soumis à la présidence de la Banque de ressources en services de médiation par le membre du secrétariat attitré, (A.12)
 - 4.4.1. la présidence de la Banque de ressources en services de médiation accusera réception de la demande de médiation, sans délai et par écrit, et s'assurera que toutes les parties concernées acceptent la médiation et qu'elles aient été avisées de la procédure à suivre pendant la médiation. (A.12)
- 4.5. Dans les 45 jours ouvrables suivant l'envoi de la demande de médiation par le membre du secrétariat attitré, la présidence de la Banque de ressources en services de médiation lui rendra compte par écrit du résultat de la tentative de médiation, y compris des ententes conclues, le cas échéant. (A.12)
 - 4.5.1. Des copies de ce rapport seront envoyées aux parties et à la ou au secrétaire général. (A.12)
- 4.6. Aucun document écrit se rapportant à la médiation ne sera conservé au dossier, sauf la demande de médiation originale et le rapport final. (A.12)
- 4.7. Tous les dossiers seront détruits après une période de deux ans. (A.12)

Procédure 5 - Conseil judiciaire

5.1. Plaintes officielles

- 5.1.1. Les procédures de plainte de la présente section doivent être conformes au Règlement 6. (A.17)
- 5.1.2. Une plainte officielle indique clairement le(s) règlement(s) ou article(s) applicable(s) qui est (sont) présumé(s) avoir été enfreint(s), les faits de l'incident exposés brièvement, y compris la date de l'incident présumé à l'origine de la plainte. (A.17)

- 5.1.3. Dans le cas d'une plainte officielle déposée contre un représentant élu d'OSSTF/FEESO, la plainte officielle doit indiquer clairement le(s) règlement(s) ou article(s) qui est (sont) présumé(s) avoir été enfreint(s) par la partie intimée dans l'exécution de ses fonctions. (A.17)
- 5.1.4. Dans le cas où la plainte officielle provient d'un seul plaignant, elle doit être signée par ce dernier. Dans tous les autres cas, la plainte doit être signée par un représentant autorisé du groupe plaignant. (A.17)
- 5.1.5. La plainte officielle indique clairement qu'un exemplaire de la plainte officielle a été envoyé à la (aux) partie(s) intimée(s). (A.17)
- 5.1.6. Toutes les plaintes officielles au Conseil judiciaire doivent être envoyées à la présidence du Conseil judiciaire avec des exemplaires à la (aux) partie(s) intimée(s) et à la ou au secrétaire général. La plainte officielle est soumise au plus tard: (A.17)
- 5.1.6.1. 40 jours après l'incident à l'origine de la plainte; (A.17)
- 5.1.6.2. 40 jours après que le Membre ou les Membres ont pris connaissance de l'incident à l'origine de la plainte. Dans ce cas, le Membre ou les Membres incluront une explication écrite du délai entre l'incident et le moment où le Membre ou les Membres en ont pris connaissance; ou (A.17)
- 5.1.6.3. 40 jours après la fin de la sanction, s'il s'agit de plaintes concernant une allégation d'infraction aux règlements 2.4.2 et (ou) 2.4.4. (A.17)
- 5.1.7. La présidence du Conseil judiciaire accuse réception de la plainte officielle, sans délai et par écrit et fait parvenir un exemplaire à la ou au secrétaire général. (A.17)
- 5.1.8. La présidence du Conseil judiciaire avise par écrit toutes les parties concernées de leurs droits et responsabilités en ce qui a trait aux procédures du Conseil judiciaire. (A.17)
- 5.1.9. Tous les documents concernant une affaire et le contenu de toutes les réunions sont à huis clos et strictement secrets et confidentiels. (A.17)
- 5.1.10. La partie plaignante peut retirer sa plainte en tout temps. (A.17)
- 5.2. **Nomination des défenseurs**
- 5.2.1. La ou le secrétaire général nomme un défenseur, à partir de la liste de candidats approuvés par l'Exécutif provincial, pour les parties requérante et intimée afin d'aider à la préparation des audiences devant le Conseil judiciaire. (A.17)
- 5.3. **Enquête préliminaire**
- 5.3.1. À la réception d'une plainte officielle, le Conseil judiciaire mène une enquête préliminaire sur les détails de chaque incident qui ont entraîné les accusations et tient une audience ou rejette la plainte. (A.17)
- 5.3.2. Lorsque la partie intimée déclare ouvertement qu'elle ne se défendra pas contre les accusations mentionnées dans la plainte officielle, le Conseil judiciaire prend la décision qu'il jugera appropriée en fonction de la plainte officielle et des preuves fournies par la partie requérante. (A.17)
- 5.3.3. Si la partie intimée reconnaît les violations des accusations énoncées dans la plainte officielle et accepte la décision du Conseil judiciaire sans une audience, le Conseil judiciaire prend la décision qu'il juge pertinente en fonction de la plainte officielle et des preuves reçues de la partie plaignante et de la partie intimée. (A.17)
- 5.3.4. Le Conseil judiciaire peut exiger une enquête préalable à l'audience. (A.17)

- 5.4. **Suspens**
- 5.4.1. Le Conseil judiciaire tient en suspens toute affaire: (A.17)
- 5.4.1.1. considérée par une autre instance et (ou) (A.17)
- 5.4.1.2. si la partie intimée n'est plus un Membre. (A.17)
- 5.4.2. **Enquête préalable à l'audience**
- 5.4.2.1. La réunion pour l'enquête préalable à l'audience aura lieu avant la date prévue pour l'audience, à un moment fixé par la présidence du Conseil judiciaire. (A.17)
- 5.4.2.2. Elle peut être informelle et se conforme aux exigences suivantes: (A.17)
- 5.4.2.2.1. Les parties requérante et intimée ainsi que leur(s) défenseur(s) ont le droit d'y assister. (A.17)
- 5.4.2.2.1.1. En l'absence de la partie requérante ou de la partie intimée, le(s) défenseur(s) de la partie absente est (sont) présent(s). (A.17)
- 5.4.2.2.2. La présidence du Conseil judiciaire, ou sa personne désignée, qui peut être la liaison du Secrétariat auprès du Conseil judiciaire, assiste. (A.17)
- 5.4.2.2.3. Tous les documents à être présentés comme preuves, soit par la partie requérante ou la partie intimée, sont échangés. (A.17)
- 5.4.2.2.3.1. Les documents non soumis et qui n'étaient pas disponibles pour l'échange ne seront pas admissibles à l'audience à moins que le comité d'audience juge que des circonstances particulières justifient le fait que ces documents n'aient pas été soumis à l'enquête préalable à l'audience. (A.17)
- 5.4.2.2.4. Les deux parties peuvent accepter que certains documents constituent des faits incontestables de l'affaire qui n'exigent pas la présence de témoins pour les présenter à l'audience. (A.17)
- 5.4.2.2.4.1. Ces documents, si les deux parties y consentent, peuvent être distribués aux membres du Conseil judiciaire avant le début de l'audience. (A.17)
- 5.4.2.2.5. Une liste des témoins qui assisteront à l'audience devrait être soumise par les deux parties, de même qu'une brève description du témoignage de chaque témoin indiquant clairement sur quel incident il témoigne. (A.17)
- 5.4.3. **Lieu de l'audience**
- 5.4.3.1. L'audience a lieu dans le district de la Fédération dans lequel travaillait la partie intimée au moment où la ou les prétendues violations ont eu lieu, ou dans tout autre endroit mutuellement acceptable à la présidence du comité d'audience et à la partie intimée. (A.17)
- 5.4.4. **Nature de l'instance**
- 5.4.4.1. L'audience se déroule à huis clos. (A.17)
- 5.4.4.2. Le comité d'audience autorise les parties à: (A.17)
- 5.4.4.2.1. présenter leur cause ou plaidoirie en soumettant des preuves verbales ou documentaires; (A.17)
- 5.4.4.2.2. soumettre une contrepreuve et à procéder à un contre-interrogatoire tel que requis pour la révélation pleine et entière des faits; (A.17)

- 5.4.4.2.3. soumettre les constatations de fait et les conclusions proposées de même que les raisons qui les justifient; (A.17)
- 5.4.4.2.4. faire une offre de règlement ou une proposition d'adaptation; (A.17)
- 5.4.4.2.5. être accompagnées, représentées et conseillées par un défenseur ou de se représenter elles-mêmes; (A.17)
- 5.4.4.2.6. être notifiées promptement de toute dénégation en tout ou en partie de la requête présentée à propos de l'instance et (ou) (A.17)
- 5.4.4.2.7. en arriver à tout moment à une entente mutuellement acceptable. (A.17)

5.4.5. **Audiences**

- 5.4.5.1. La présidence du comité d'audience, un membre du Conseil judiciaire: (A.17)
 - 5.4.5.1.1. détermine le déroulement de l'audience incluant le pouvoir de limiter ou de restreindre la nature et la portée de l'interrogatoire, du contre-interrogatoire et du nouvel interrogatoire; (A.17)
 - 5.4.5.1.2. décide des requêtes de procédure ou de questions similaires; (A.17)
 - 5.4.5.1.3. organise des conférences afin de régler ou de simplifier les points en litige avec le consentement des parties; (A.17)
 - 5.4.5.1.4. accepte ou exige des dépositions; (A.17)
 - 5.4.5.1.5. juge de l'admissibilité et de la pertinence des preuves présentées; (A.17)
 - 5.4.5.1.6. prend une décision sur une proposition de rejet et (A.17)
 - 5.4.5.1.7. exige des Membres ou du (des) défenseur(s) une déclaration d'entente sur les faits. (A.17)
 - 5.4.5.2. Dans le cas d'audiences, le Comité d'audience se compose des membres du Conseil judiciaire et: (A.17)
 - 5.4.5.2.1. étudie les accusations, entend les preuves et détermine les faits relatifs à la plainte; (A.17)
 - 5.4.5.2.2. détermine si les allégations sont prouvées en se basant sur les faits vérifiés; (A.17)
 - 5.4.5.2.3. détermine, en raison d'allégations prouvées, si le Membre est coupable de manquement aux devoirs des Membres, et soit (A.17)
 - 5.4.5.2.4. rejette la plainte ou (A.17)
 - 5.4.5.2.5. détermine la sanction qui sera imposée conformément au Règlement 6.3.32, (A.17)
 - 5.4.5.2.5.1. avec la sévérité de la sanction proportionnelle à la gravité du manquement et (ou) (A.17)
 - 5.4.5.2.5.2. avec une (des) sanction(s) augmentant en sévérité si le manquement est de nature identique ou semblable à un autre pour lequel le Membre avait été reconnu coupable auparavant. (A.17)
 - 5.4.5.3. Le Comité d'audience recevra toutes les décisions antérieures impliquant la (les) personne(s) en tant que partie intimée avec les manquements de nature identique ou semblable après qu'une détermination de culpabilité a été rendue en fonction de la preuve présentée à l'audience et avant la détermination de la sanction. (A.17)
- 5.4.6. **Absences**
 - 5.4.6.1. L'absence non justifiée de la partie requérante ou de la partie intimée à l'audience n'empêche pas le Comité d'audience de poursuivre le cas. (A.17)

5.4.7. **Dossiers**

5.4.7.1. Le Comité d'audience devra, à l'aide de moyens sténographiques, électroniques ou mécaniques, préserver de manière complète et précise les témoignages et pièces présentés lors des audiences ainsi que les recommandations du comité d'audience, accompagnées de tous les documents, conclusions et requêtes présentés qui constitueront le dossier exclusif pour les recommandations du comité d'audience et pour le jugement final de l'Exécutif provincial. (A.17)

5.4.8. **Rejet**

- 5.4.8.1. Le Conseil judiciaire peut rejeter une affaire ou une accusation à tout moment avant la conclusion de l'audience: (A.17)
- 5.4.8.1.1. si la médiation est réussie; (A.17)
- 5.4.8.1.2. si les conditions du Règlement 6.2 ou de la Procédure 5.1 n'ont pas été respectées; (A.17)
- 5.4.8.1.3. s'il n'y a pas de preuve d'infraction à un règlement d'OSSTF/FEESO ou; (A.17)
- 5.4.8.1.4. s'il n'y a pas de témoin ou de preuve documentaire relative à la plainte; (A.17)
- 5.4.8.1.5. si le Conseil judiciaire ou OSSTF/ FEESO n'a pas l'autorité d'intervenir dans la cause; (A.17)
- 5.4.8.1.6. si le chef d'accusation est semblable à celui d'une cause antérieure impliquant les mêmes parties dans la même question; (A.17)
- 5.4.8.1.7. si les raisons avancées par la partie requérante pour demander une audience sont jugées sans fondement; ou (A.17)
- 5.4.8.1.8. si l'accusation est frivole, vexatoire ou que le recours au processus est abusif. (A.17)
- 5.4.8.2. Lorsque le Conseil judiciaire décide de rejeter une affaire, cette décision doit être justifiée par écrit; (A.17)
- 5.4.8.3. À la réception des raisons écrites, le Membre a le droit de soumettre une requête en autorisation d'interjeter appel d'une décision du Conseil judiciaire auprès du Comité d'appel du Conseil provincial, conformément aux Politiques et procédures d'OSSTF/FEESO. (A.17)

5.4.9. **Retrait**

5.4.9.1. Une plainte officielle, ou une partie de celle-ci, peut être retirée par la partie requérante à tout moment précédant la levée de l'audience. (A.17)

5.5. **Décisions**

- 5.5.1. Le Conseil judiciaire fonde sa décision sur certaines conclusions de fait et détermine si le Membre devrait être déclaré coupable ou non de chaque infraction indiquée dans la plainte officielle. (A.17)
- 5.5.2. La décision du Conseil judiciaire est envoyée à l'Exécutif provincial pour être mise en œuvre et est communiquée par courrier recommandé affranchi aux parties concernées à leur dernière adresse connue. (A.17)
- 5.5.3. Après réception par écrit des raisons, chaque partie a le droit de déposer une requête en autorisation d'interjeter appel de la décision du Conseil judiciaire auprès du Comité

d'appel du Conseil provincial, conformément aux Politiques et procédures d'OSSTF/FEESO. (A.17)

5.6. Publication de la décision

5.6.1. La décision définitive du Conseil judiciaire dans une affaire peut être publiée, conformément au Règlement 6.3.5. (A.17)

5.6.2. Si la partie plaignante et (ou) la partie intimée souhaitent dévoiler la totalité ou une partie de la décision, elle doit déposer une requête auprès du Conseil judiciaire, donner les raisons par écrit et fournir un exemplaire de la partie de la décision qu'elle souhaite rendre publique. (A.17)

5.6.2.1. La permission du Conseil judiciaire de dévoiler la totalité ou une partie de la décision ne sera pas refusée de manière déraisonnable. (A.17)

5.6.2.2. Aucune partie de la décision ne peut être rendue publique par les parties tant que le processus d'appel n'est pas terminé. (A.17)

5.6.2.3. S'il y a lieu, le nom du Membre ou des Membres, le(s) chef(s) d'accusation et la (les) sanction(s) seront publiés dans une publication régulière d'OSSTF/FEESO. (A.17)

5.7. Requête en autorisation d'appel d'une décision du Conseil

5.7.1. Une requête en autorisation d'appel d'une décision du Conseil judiciaire est soumise à la présidence du Comité d'appel du Conseil provincial dans les dix jours qui suivent la date de la réception de la décision dont on interjette appel, avec copies de la requête à la partie plaignante d'origine ou à la partie intimée, à la présidence du Conseil judiciaire et à la ou au secrétaire général. (A.17)

5.7.2. La requête en autorisation d'appel précise par écrit, les motifs de l'appel et la réparation attendue. (A.17)

5.7.3. La présidence du Comité d'appel du Conseil provincial demandera des soumissions à la présidence du Conseil judiciaire et à la partie plaignante d'origine ou à la partie intimée d'origine à savoir si la requête en autorisation d'appel devrait être accordée. (A.17)

5.7.4. Pour les requêtes d'autorisation d'interjeter appel d'une décision du Conseil judiciaire, les règles suivantes s'appliquent: (A.17)

5.7.4.1. La partie intimée à la requête pour l'autorisation d'interjeter appel est la présidence du Conseil judiciaire. (A.17)

5.7.4.2. Si l'autorisation d'interjeter appel est accordée, l'autre partie nommée dans la plainte d'origine soumise en vertu du Règlement 6.2 a la possibilité d'obtenir un statut de tierce partie à l'audience d'appel. (A.17)

5.7.5. Les défenseurs assignés antérieurement à la partie plaignante d'origine et à la partie intimée d'origine, en vertu de la Procédure 5.2.5, continueront d'être assignés, si possible. (A.17)

5.7.6. La ou le secrétaire général nomme un défenseur, à partir de la liste des candidats approuvés par l'Exécutif provincial, à toutes les parties autorisées en vertu de la Procédure 5.7.4.2 qui n'ont pas actuellement de défenseur assigné, pour aider à la préparation des audiences devant le Comité d'appel du Conseil provincial. (A.17)

5.7.7. Une autorisation d'appel peut être accordée par le Comité d'appel du Conseil provincial s'il considère que l'appel soulève une question d'importance pour la Fédération quant

- à l'interprétation ou à l'application de ses statuts et (ou) de ses règlements et que le Membre interjetant appel présente des arguments valables. (A.17)
- 5.7.8. Le Comité d'appel du Conseil provincial rend sa décision d'accorder ou de rejeter la requête d'appel au plus tard 15 jours après l'avoir reçue, avec copie à la ou au secrétaire général et aux parties concernées, comme précisé à la Procédure 5.7.4. (A.17)
- 5.7.9. Lorsqu'une requête d'appel est accordée, la présidence du Comité d'appel du Conseil provincial demande à toutes les parties autorisées en vertu de la Procédure 5.7.4 de présenter leurs arguments dans un délai de 15 jours. (A.17)
- 5.7.10. La présidence du Conseil judiciaire s'assure qu'une transcription est faite si l'audience est à l'origine de l'appel. (A.17)
- 5.7.11. La présidence du Comité d'appel du Conseil provincial veille à ce que le panel d'audience et toutes les parties reçoivent, le plus tôt possible, des exemplaires de toutes les présentations et transcriptions connexes à l'appel. (A.17)

Procédure 6 - Appels

- 6.1. Le Comité d'appel du Conseil provincial entend les appels conformément au Règlement 7. (A.15)
- 6.2. Les procédures pour les Requêtes en autorisation d'interjeter appel sont conformes aux procédures du groupe qui fait l'objet de l'appel. (A.15)
- 6.3. **Audiences**
- 6.3.1. Les audiences sont menées conformément aux règles approuvées par la RAAP ou le Conseil provincial. (A.15)
- 6.3.2. Le Comité d'appel ne procède pas en l'absence de la partie appelante ou du représentant de la partie appelante. (A.15)
- 6.3.3. Si, après un ajournement, la partie appelante ou son représentant ne se présente pas à la date prévue pour l'audition suivante sans fournir de motif valable, l'appel sera rejeté. (A.15)
- 6.4. **Décisions**
- 6.4.1. Dans les cinq jours après l'audience, le Comité d'appel du Conseil provincial (A.15)
- 6.4.1.1. confirme la décision d'origine; (A.15)
- 6.4.1.2. modifie la décision d'origine, en tout ou en partie; (A.15)
- 6.4.1.3. rend la décision telle qu'elle aurait dû être prononcée; ou (A.15)
- 6.4.1.4. réfère à nouveau la question au groupe qui a rendu la décision. (A.15)
- 6.4.2. Toutes les décisions prises concernant les appels requièrent l'approbation de la majorité des membres du groupe composé d'au moins trois membres du Comité d'appel du Conseil provincial assignés à l'affaire par la présidence du Comité. (A.15)
- 6.4.3. Toute décision prise par le Comité d'appel du Conseil provincial en vertu du Règlement 7 est définitive, exécutoire et sans droit d'appel ultérieur. (A.15)
- 6.4.4. La présidence du Comité d'appel du Conseil provincial envoie la décision à toutes les parties dans les cinq jours de la publication de la décision. (A.15)

- 6.4.5. La référence d'une question pour une deuxième fois au groupe auprès duquel l'appel a été interjeté se fait sans préjudice à la partie appelante d'une décision subséquente du groupe. (A.15)

Procédure 7 - Districts en difficulté

- 7.1. Les districts en difficulté sont définis comme ceux où: (A.14)
- 7.1.1. Deux présidences d'unité de négociation et (ou) membres ou plus siégeant à l'exécutif d'un district ou d'une unité de négociation sont en sérieux désaccord sur des questions d'importance pour le bon fonctionnement du district et ne sont pas en mesure de résoudre leurs différends malgré tous leurs efforts; (A.14)
- 7.1.2. le(s) désaccord(s) a (ont) des retombées considérables sur la capacité du district à bien fonctionner; et (A.14)
- 7.1.3. les membres sont soit directement touchés ou sont susceptibles d'être directement touchés si les problèmes persistent. (A.14)
- 7.2. **Intervention**
- 7.2.1. Sur demande écrite soumise par une des parties impliquées, la ou le secrétaire général et une ou un secrétaire général adjoint interrogeront toutes les parties directement en cause dans le différend, mèneront une enquête et tenteront de régler le différend. Cette étape n'inclura pas les membres de la base. (A.14)
- 7.2.2. Si aucune solution n'est trouvée par le biais du processus au paragraphe 7.2.1, la ou le secrétaire général soumettra la question à un intervenant choisi à partir de la liste officielle des volontaires à la retraite pour une intervention formelle. (A.14)
- 7.2.3. L'intervention formelle commencera par une autre tentative de l'intervenant pour régler le différend. On ne nommera pas de défenseurs dans le cadre de ce processus. (A.14)
- 7.2.3.1. Le règlement de différend devrait comporter, au minimum, une rencontre avec les parties impliquées directement ou au cœur du problème, soit individuellement ou en petits groupes et, dans la mesure du possible, une rencontre conjointe, afin de tenter de trouver un terrain d'entente et de parvenir à un consensus. (A.14)
- 7.2.3.2. Le règlement de différend s'avérera réussi et achevé lorsque l'on s'entend sur un document écrit et qu'il est signé par toutes les parties touchées. Le document décrira les problèmes, les solutions et l'échéancier de mise en œuvre. (A.14)
- 7.2.3.3. L'intervenant désigné sera saisi du dossier et peut intervenir à une date ultérieure si les conditions de ce document ne sont pas satisfaites. (A.14)
- 7.2.4. Si aucune solution n'est trouvée, l'intervenant recommandera, à la ou au secrétaire général, la tutelle de toutes les unités de négociation touchées; celui-ci présentera la recommandation à l'Exécutif provincial. (A.14)

Procédure 8 - Tutelle et destitution

- 8.1. Le Comité de tutelle est composé de la ou du secrétaire général (président), des secrétaires généraux associés, d'un membre du Secrétariat à la retraite ou d'un membre de l'Exécutif provincial à la retraite et de la présidence du Conseil provincial ou sa personne désignée. (A.17)

-
- 8.2. Le Comité de tutelle est habilité à mener une enquête et à rendre une décision de mettre sous tutelle une unité de négociation ou un district et (ou) de destituer un dirigeant élu de son poste. (A.17)
- 8.3. Dans le cas d'un district en difficulté, la ou le secrétaire général présente au Comité de tutelle une recommandation de l'intervenant quant à la tutelle et (ou) à la destitution du poste. (A.17)
- 8.4. Le Comité de tutelle, sur convocation du président, peut amorcer une enquête: (A.17)
- 8.4.1. s'il a reçu des informations l'amenant à croire qu'il y a eu une mauvaise gestion financière, de la négligence professionnelle ou une incompétence d'agent(s) de l'unité de négociation ou du district, ou des lacunes quant à la représentation adéquate des membres par l'unité de négociation ou le district; (A.17)
- 8.4.2. s'il a reçu une demande d'enquête de la part d'une unité de négociation, d'un district ou du Conseil judiciaire. (A.17)
- 8.5. L'enquête est menée et une décision définitive rendue par le Comité de tutelle dans 60 jours ouvrables suivant le début de l'enquête. (A.17)
- 8.6. Le Comité de tutelle présente les conclusions de l'enquête ou de l'intervention et la décision de mettre ou non sous tutelle et (ou) de destituer ou non de l'exécutif d'une unité de négociation ou d'un district, lors d'une réunion convoquée par le Comité de tutelle. La date de la réunion déclenchera l'échéancier du processus d'appel. (A.17)
- 8.6.1. À l'issue du processus d'appel, le Comité de tutelle présente aussi les conclusions de l'enquête ou de l'intervention et la décision de mettre ou non sous tutelle et (ou) de destituer ou non d'un poste, lors d'une réunion générale extraordinaire de l'unité de négociation ou du district, convoquée par le Comité de tutelle. (A.17)
- 8.6.1.1. La réunion générale extraordinaire se tiendra le plus rapidement possible après l'épuisement du processus d'appel de la tutelle et de la destitution d'un poste. S'il n'y a aucun appel, la réunion générale extraordinaire se tiendra dans les 20 jours suivant le rapport à l'Exécutif provincial, en vertu du paragraphe 8.5. (A.17)
- 8.7. La ou le secrétaire général présente les conclusions de l'enquête et la décision rendue à la réunion suivante du Conseil provincial, à l'issue du processus d'appel. (A.17)
- 8.8. Dans l'éventualité où l'enquête entraîne la mise sous tutelle d'une unité de négociation ou d'un district, le Comité de tutelle nomme un tuteur. (A.17)
- 8.8.1. Sans préjudice à la portée générale de ce qui suit, le tuteur a l'entière responsabilité de mener les affaires de l'unité de négociation ou du district, de recevoir et de distribuer ses fonds et, en général, de remplir les obligations qui auraient autrement été remplies par les ou l'agent(s) de l'unité de négociation ou du district, tant individuellement que collectivement. (A.17)
- 8.8.2. Le tuteur est aussi chargé de convoquer les réunions régulières des membres pour les tenir au courant de la situation de la tutelle et des affaires de l'unité de négociation ou du district. (A.17)
- 8.9. Nonobstant le Règlement 6 et nonobstant que la tutelle ne soit pas imposée, le Comité de tutelle peut suspendre ou destituer de son (ses) poste(s) à OSSTF/FEESO un Membre de l'exécutif d'une unité de négociation ou d'un district qui, à la suite d'une enquête effectuée par le Comité de tutelle conformément à la Procédure 8.5, a été impliqué dans une mauvaise gestion financière ou une négligence professionnelle d'une
-

unité de négociation ou d'un district ou qui n'a pas représenté adéquatement les membres ou qui n'est pas en mesure de bien s'acquitter de ses tâches. (A.17)

- 8.10. La ou le secrétaire général, ou sa personne désignée, fait rapport à chaque réunion régulière du Conseil provincial de la situation de la tutelle et le Conseil provincial peut formuler des recommandations au Comité de tutelle concernant les questions connexes à la tutelle. (A.17)
- 8.11. Sous réserve des dispositions de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, la tutelle reste en vigueur jusqu'à ce que le(s) problème(s) ait (aient) été résolu(s). Dans tous les cas, une mise sous tutelle ne peut pas dépasser une période d'un an à partir de la date de son début, à moins que la Commission des relations de travail de l'Ontario l'ait approuvée. (A.17)
- 8.12. Les appels au Comité de tutelle peuvent être interjetés auprès de l'Exécutif provincial: (A.17)
 - 8.12.1. par un document écrit; (A.17)
 - 8.12.2. dans les dix jours qui suivent une décision du Comité de tutelle; (A.17)
 - 8.12.3. dans le cas d'une décision de mise sous tutelle, seulement sur résolution de l'exécutif de l'unité de négociation ou du district touché; et (A.17)
 - 8.12.4. dans le cas d'une destitution de poste, par la (les) personne(s) touchée(s). (A.17)
- 8.13. L'appel sera discuté par l'Exécutif provincial (à l'exclusion des membres de l'Exécutif provincial siégeant au Comité de tutelle) dans les plus brefs délais. (A.17)
 - 8.13.1. La (les) partie(s) intimée(s) recevra (ont) une réponse définitive par écrit de l'Exécutif provincial. (A.17)

Procédure 9 - Composition et mandat des comités permanents

- 9.1. **Procédures communes aux comités**
 - 9.1.1. **Présidences**
 - 9.1.1.1. Chaque comité:
 - 9.1.1.1.1. fixe les procédures pour les mises en candidature, les discours et les scrutins pour le poste de présidence, conformément à la pratique établie d'OSSTF/FEESO; et (A.16)
 - 9.1.1.1.2. après le début du mandat d'un nouveau comité, élit une présidence. (A.16)
 - 9.1.1.2. Pour les comités qui ont des sous-comités:
 - 9.1.1.2.1. Les vice-présidences sont élues par le comité et elles président les sous-comités. (A.16)
 - 9.1.1.2.2. La présidence du comité est membre d'office de chaque sous-comité; et (A.16)
 - 9.1.1.2.3. La présidence du comité n'est pas prise en compte dans la composition minimale de chaque sous-comité. (A.16)
 - 9.1.2. **Nominations et cooptations**
 - 9.1.2.1. Les nominations pour un mandat complet à chaque comité sont déterminées par le Comité des mises en candidature. (A.16)
 - 9.1.2.2. Toutes les nominations aux comités sont pour un mandat de trois ans, sauf indication contraire. (A.16)

-
- 9.1.2.3. Un membre du Conseil provincial est nommé parmi ses membres à chaque comité qui assure la liaison entre le Conseil provincial et le comité pendant un mandat d'une année. (A.16)
- 9.1.2.4. Un poste vacant à mi-parcours qui se produit à un poste d'un comité obtenu par nomination du Conseil provincial parmi l'ensemble des membres: (A.18)
- 9.1.2.4.1 Les nominations d'un mandat d'un an ou plus peuvent être comblées par le Comité des mises en candidature; (A.16)
- 9.1.2.4.2 Les mandats de moins d'un an seront comblés par une cooptation, comme sélectionnées par le Comité. (A.16)
- 9.1.2.5. Des cooptations additionnelles, comme allouées dans les Procédures, peuvent être comblées par les nouveaux membres du comité, à temps pour l'approbation par le Conseil provincial à sa dernière réunion de l'année de la Fédération. (A.16)
- 9.1.2.6. Il est possible d'être cooptés à nouveau. (A.16)
- 9.1.2.7. Tous les autres sièges vacants sont pourvus par le même conseil qui a nommé le membre initial, conformément aux procédures de ce conseil, pour le reste du mandat. (A.16)
- 9.1.2.8. Toutes les nominations du Conseil provincial et les cooptations aux comités sont sous réserve de l'approbation finale du Conseil provincial. (A.18)
- 9.1.2.9. Après l'achèvement d'un maximum d'un mandat et d'une cooptation, ou trois cooptations sur tout comité ou conseil lorsque nommé par le Conseil provincial ou un comité ou conseil, les membres seront inadmissibles à siéger à tout comité ou conseil pour une année de la Fédération. (A.22)
- 9.1.2.10. Les membres ne peuvent siéger qu'à un comité ou conseil provincial permanent à la fois. (A.22)
- 9.2. **Comité des services de protection (CSP)**
- 9.2.1. **Composition**
- 9.2.1.1. Le CSP est composé d'un maximum de 34 membres, répartis comme suit: (A.18)
- 9.2.1.1.1. un maximum de neuf membres ayant un seuil d'expérience, nommés par le Conseil provincial; (A.18)
- 9.2.1.1.2. 20 membres nommés par l'Exécutif provincial, répartis comme suit: (A.18)
- 9.2.1.1.3. Dix membres désignés du personnel de soutien et dix membres désignés du personnel E/ES qui constituent la base du Groupe de travail consultatif pour la négociation centrale; (A.18)
- 9.2.1.1.4. Le mandat des membres du CSP désignés comme membres du Groupe de travail consultatif pour la négociation centrale commence au début de l'année de la Fédération précédant l'année d'échéance de la convention collective centrale en vigueur et se termine au début de l'année de la Fédération avant l'année d'expiration de la convention collective centrale suivante. (A.18)
- 9.2.1.1.5. Un membre sans droit de vote, nommé par le Conseil provincial, choisi parmi ses membres, qui est l'agente ou l'agent de liaison entre le Conseil provincial et le CSP et qui peut faire partie d'un sous-comité au besoin; (A.18)
- 9.2.1.1.6. Deux membres sans droit de vote, nommés par l'Exécutif provincial, choisis parmi ses membres, dont un est assigné à chaque sous-comité, qui est l'agente ou agent de liaison entre l'Exécutif provincial et le CSP. (A.18)
-

-
- 9.2.1.1.7. Les deux directions des Services de protection sans droit de vote, dont une assignée à chaque sous-comité. (A.18)
- 9.2.1.1.8. Un maximum de huit membres du Secrétariat additionnels, assignés par la ou le secrétaire général, à titre de personnes-ressources sans droit de vote. Ces membres du Secrétariat ne comptent pas dans la composition totale du CSP. (A.18)
- 9.2.1.2. Le Comité des services de protection: (A.18)
- 9.2.1.2.1. Élit deux vice-présidences au sous-comité des négociations et de la mise en œuvre et deux vice-présidences au sous-comité de la gestion des conventions collectives et de la protection des membres; (A.18)
- 9.2.1.2.2. Assigne, sur l'avis de la présidence et des vice-présidences, un minimum de dix de ses membres, dont deux d'entre eux sont les vice-présidences, pour siéger au sous-comité des négociations et de la mise en œuvre; (A.18)
- 9.2.1.2.3. Assigne, sur l'avis de la présidence et des vice-présidences, un minimum de neuf de ses membres, dont deux d'entre eux sont les vice-présidences, pour siéger au sous-comité de la gestion des conventions collectives et de la protection des membres; (A.18)
- 9.2.1.2.4. Désigne la présidence, les quatre vice-présidences, les deux liaisons de l'Exécutif provincial, la liaison du Conseil provincial et les deux directions assignées au Comité des services de protection qui est un sous-comité exécutif et responsable de recommander des priorités au CSP: (A.18)
- 9.2.1.3. Le sous-comité des négociations et de la mise en œuvre est composé d'un minimum de dix membres du Comité des services de protection (CSP) répartis comme suit: (A.18)
- 9.2.1.3.1. Deux vice-présidences du CSP qui agissent comme coprésidences du sous-comité des négociations et de la mise en œuvre; (A.18)
- 9.2.1.3.2. Un minimum de huit membres additionnels; (A.18)
- 9.2.1.3.3. Un membre assurant la liaison avec l'Exécutif provincial; et (A.18)
- 9.2.1.3.4. La direction de la négociation et de la gestion des conventions. (A.18)
- 9.2.1.4. Le sous-comité de la gestion des conventions collectives et de la protection des membres est composé d'un minimum de neuf membres du CSP, répartis comme suit: (A.18)
- 9.2.1.4.1. Deux vice-présidences du CSP qui agissent comme coprésidences du sous-comité de la gestion des conventions collectives et de la protection des membres; (A.18)
- 9.2.1.4.2. Un minimum de sept membres additionnels; (A.18)
- 9.2.1.4.3. Un membre assurant la liaison avec l'Exécutif provincial; et (A.18)
- 9.2.1.4.4. La direction de la protection des membres. (A.18)
- 9.2.2. **Réunions**
- 9.2.2.1. Le financement du Comité des services de protection sera basé sur sept réunions par année de la Fédération. (A.18)
- 9.2.3. **Mandat**
- 9.2.3.1. Servir à OSSTF/FEESO de comité d'experts et conseiller l'Exécutif provincial et la Division des services de protection sur tous les sujets liés à la négociation et à la mise en œuvre des conventions collectives. (A.18)
- 9.2.3.2. Participer à une formation de haut niveau à l'échelle du comité. (A.18)
-

-
- 9.2.3.3. Collaborer avec les membres du Secrétariat assignés au Comité pour d'offrir de la formation aux dirigeants locaux. (A.18)
 - 9.2.3.4. Recueillir des renseignements et des commentaires des dirigeants locaux par le biais des structures régionales et les apporter à l'organisme central. (A.18)
 - 9.2.3.5. Discuter et conseiller sur les stratégies de négociation. (A.18)
 - 9.2.3.6. Établir les priorités de négociation pour OSSTF/FEESO qui sont approuvées par l'Exécutif provincial et le Conseil provincial. (A.18)
 - 9.2.3.7. Consulter, surveiller et conseiller sur des sujets ayant trait à la mise en œuvre et à la gestion des conventions collectives. (A.18)
 - 9.2.3.8. Créer et maintenir un réseau de communication entre les unités de négociation et les districts et l'organisation provinciale concernant les services de protection. (A.18)
 - 9.2.3.9. Formuler des recommandations à l'Exécutif provincial et à la Division des services de protection pour des orientations et des actions spécifiques en ce qui a trait à la négociation collective, aux modifications législatives, aux négociations, à la mise en œuvre et à la gestion des conventions et à la protection des membres. (A.18)
 - 9.2.3.10. Offrir aux dirigeants locaux de la formation en négociation, gestion de convention et protection des membres, y compris le sondage sur les priorités de négociation locale, l'élaboration de la requête locale de négociation, les griefs et l'arbitrage, les droits des employés en vertu de la convention, le devoir de représentation équitable, les mesures disciplinaires et l'examen des récentes décisions arbitrales. (A.18)
 - 9.2.3.11. Participer à la création du sondage sur les enjeux centraux à l'intention des présidences d'unité de négociation, le sondage sur les priorités des membres pour la négociation centrale et la requête de négociation centrale. (A.18)
 - 9.2.3.12. Gérer le processus de sélection des prix liés aux Services de protection. (A.18)
 - 9.2.3.13. Coordonner et promouvoir la conférence provinciale annuelle axée sur les questions liées aux services de protection. (A.18)
 - 9.2.3.14. Fournir de l'aide aux agents d'unité de négociation et de district sur tous les aspects des enjeux relatifs à la négociation et au maintien d'une convention collective. (A.18)
 - 9.2.3.15. Recommander des cibles, des programmes et des priorités à l'Exécutif provincial et des politiques au Conseil provincial et à l'Assemblée provinciale. (A.18)
 - 9.2.3.16. Surveiller les subventions provinciales, les dépenses en éducation, les négociations et les modifications à la politique financière en matière d'éducation, tant à l'échelon provincial que local. (A.18)
 - 9.2.3.17. Surveiller les dépenses et les prises de décision en matière de négociation provinciale et nationale et déterminer leurs répercussions sur la qualité et la viabilité de l'éducation financée à même les deniers publics. (A.18)
 - 9.2.3.18. Aider les unités de négociation locales dans l'analyse des finances de l'employeur et leur impact sur les ressources disponibles. (A.18)
 - 9.2.3.19. Suivre de près et analyser les volets prioritaires actuels des gouvernements provincial et fédéral dans le domaine du financement de l'éducation en Ontario et évaluer les répercussions sur le modèle ontarien de financement de ces volets prioritaires. (A.18)
 - 9.2.3.20. Faire un rapport au Conseil provincial sur l'augmentation de l'IPC en Ontario, y compris toute hausse d'impôts ou de cotisations au régime de retraite, de façon semestrielle, à

la première réunion du Conseil provincial après la pause de décembre et à la dernière réunion de l'année scolaire. (A.19)

- 9.2.3.21. Conseiller et communiquer avec l'Exécutif provincial, le Conseil provincial et les membres sur les questions actuelles dans le financement de l'éducation. (A.18)
- 9.2.3.22. Mener des recherches et analyser les données connexes à la négociation collective, y compris les comparaisons des conventions collectives existantes. (A.18)
- 9.2.3.23. Créer du libellé type pour les conventions collectives. (A.18)
- 9.2.3.24. Maintenir une banque de données de personnes ayant de l'expertise dans des domaines qui entrent dans le mandat du Comité des services de protection. (A.18)
- 9.2.3.25. Le mandat de chaque sous-comité du Comité des services de protection est fixé par le Comité des services de protection à l'intérieur du domaine de compétences qui lui est assigné par l'Assemblée provinciale. (A.18)

9.3. **Comité des services en langue française (CSLF)**

9.3.1. **Composition**

- 9.3.1.1. Le Comité des services en langue française est composé d'un maximum de 12 membres répartis comme suit: (A.16)
 - 9.3.1.1.1. huit membres nommés par le Conseil provincial, y compris au moins un membre de chacun des districts francophones, deux membres qui parlent français œuvrant dans des conseils scolaires anglophones et deux membres d'autres unités de négociation qui travaillent dans un milieu francophone. (A.16)
 - 9.3.1.1.2. un membre sans droit de vote nommé par le Conseil provincial, choisi parmi ses membres (francophone ou de langue française, si possible), qui assurera la liaison entre le Conseil provincial et le CSLF; (A.17)
 - 9.3.1.1.3. un membre sans droit de vote provenant de l'Exécutif provincial, nommé par le président, qui assurera la liaison entre l'Exécutif provincial et le CSLF; (A.16)
 - 9.3.1.1.4. un membre additionnel qui peut être coopté; et (A.16)
 - 9.3.1.1.5. un membre du Secrétariat sans droit de vote, assigné par la ou le secrétaire général. (A.16)

9.3.2. **Réunions**

- 9.3.2.1. Le financement du Comité des services en langue française sera basé sur sept réunions par année de la Fédération. (A.16)

9.3.3. **Mandat**

- 9.3.3.1. Conseiller l'Exécutif provincial, le Conseil provincial et l'Assemblée provinciale quant aux besoins particuliers des Membres francophones et des Membres qui parlent français au sein d'OSSTF/FEESO et au sujet de l'éducation en langue française. (A.16)
- 9.3.3.2. Consulter les unités de négociation et les districts quant aux besoins particuliers des Membres francophones et des Membres qui parlent français au sein d'OSSTF/FEESO et au sujet de l'éducation en langue française. (A.16)
- 9.3.3.3. Formuler des recommandations sur, et aider à la coordination de, la formation syndicale offerte en français par OSSTF/FEESO. (A.16)

- 9.3.3.4. Encourager, appuyer et (ou) organiser des activités de perfectionnement professionnel dans les unités de négociation et districts d'OSSTF/ FEESO pour les Membres francophones et les Membres qui parlent français au sein d'OSSTF/FEESO. (A.16)
- 9.3.3.5. Maintenir des rapports avec les comités et conseils permanents provinciaux et les aider à répondre aux besoins des membres francophones. (A.16)
- 9.3.3.6. Conseiller, au besoin, l'Exécutif provincial dans l'élaboration de ressources à l'intention des Membres francophones. (A.16)
- 9.3.3.7. Établir et maintenir un réseau de communication efficace entre le CSLF et les membres par le biais de l'organisme provincial en ce qui concerne les besoins des membres francophones et les services en français. (A.22)
- 9.4. **Comité des communications/ action politique (CCAP)**
- 9.4.1. **Composition**
- 9.4.1.1. Le Comité des communications et de l'action politique est composé d'un maximum de 25 membres, répartis comme suit: (A.16)
- 9.4.1.1.1. un maximum de 16 membres nommés par le Conseil provincial; (A.16)
- 9.4.1.1.2. un membre sans droit de vote nommé par le Conseil provincial, choisi parmi ses membres, qui assurera la liaison entre le Conseil provincial et le CCAP; (A.17)
- 9.4.1.1.3. un membre sans droit de vote nommé par l'Exécutif provincial, parmi ses membres, qui assure la liaison entre l'Exécutif provincial et le CCAP; (A.17)
- 9.4.1.1.4. un membre sans droit de vote provenant de l'Exécutif provincial, nommé par le président, qui assurera la liaison entre l'Exécutif provincial et le CCAP; (A.16)
- 9.4.1.1.5. un maximum de cinq membres qui peuvent être cooptés; (A.16)
- 9.4.1.1.6. un membre du Secrétariat sans droit de vote, assigné par la ou le secrétaire général et (A.16)
- 9.4.1.1.7. des membres additionnels du Secrétariat, assignés par la ou le secrétaire général, à titre de ressources sans droit de vote aux sous-comités. Ces membres du Secrétariat ne comptent pas dans la composition totale du CCAP. (A.16)
- 9.4.1.2. Le sous-comité d'action politique et d'activisme est composé d'un minimum de cinq membres du Comité des communications et d'action politique, répartis comme suit: (A.16)
- 9.4.1.2.1. une vice-présidence du CCAP, qui préside le Sous-comité d'action politique et d'activisme et (A.16)
- 9.4.1.2.2. un minimum de quatre membres additionnels (A.16)
- 9.4.1.3. le sous-comité de sensibilisation et de formation des Membres est composé d'un minimum de cinq membres du CCAP, répartis comme suit: (A.16)
- 9.4.1.3.1. une vice-présidence du CCAP, qui préside le Sous-comité de sensibilisation et de formation des Membres et (A.16)
- 9.4.1.3.2. un minimum de quatre membres additionnels (A.16)
- 9.4.1.4. Le sous-comité de reconnaissance et de promotion est composé d'un minimum de cinq membres du CCAP, répartis comme suit: (A.16)
- 9.4.1.4.1. une vice-présidence du CCAP, qui préside le Sous-comité de reconnaissance et de promotion et (A.16)

- 9.4.1.4.2. un minimum de quatre membres additionnels (A.16)

- 9.4.2. **Réunions**
- 9.4.2.1. Le financement du Comité des communications et de l'action politique sera basé sur sept réunions par année de la Fédération. (A.16)

- 9.4.3. **Mandat**
- 9.4.3.1. Offrir des conseils, de l'aide, de la formation, du soutien et des ressources aux unités de négociation et aux districts concernant les communications et l'action politique d'OSSTF/ FEESO. (A.16)
- 9.4.3.2. Gérer la sélection annuelle et la présentation des prix d'excellence en communication, de relations publiques et d'action politique. (A.16)
- 9.4.3.3. Aider les responsables de la diffusion de l'information au sein des unités de négociation et des districts en leur prodiguant des conseils et de l'expertise pour améliorer les techniques de communication et en leur faisant des recommandations sur des stratégies de communication à long terme qui appuient les priorités de la Fédération. (A.16)
- 9.4.3.4. Promouvoir la fierté et la participation des membres en protégeant et en faisant avancer l'éducation publique. (A.16)
- 9.4.3.5. Conseiller, aider, soutenir et offrir de la formation et des ressources à tous les paliers de la Fédération concernant l'action politique, le lobbying et l'activisme sur notamment, sans en exclure d'autres: (A.16)
 - 9.4.3.5.1. les gouvernements à tous les paliers (A.16)
 - 9.4.3.5.2. les partis politiques (A.16)
 - 9.4.3.5.3. les syndicats (A.16)
 - 9.4.3.5.4. les groupes en enseignement et communautaires et (A.16)
 - 9.4.3.5.5. les élections municipales/provinciales (A.16)
- 9.4.3.6. Collaborer avec les autres comités, conseils et groupes de travail provinciaux d'OSSTF/FEESO sur des dossiers de préoccupation partagée (A.16)
- 9.4.3.7. Coordonner et aider à la prestation de la formation régionale/provinciale des représentants en action politique (A.16)
- 9.4.3.8. Le mandat des sous-comités est déterminé par le CCAP parmi les domaines que lui assigne l'Assemblée provinciale. (A.16)

- 9.5. **Comité des services éducatifs (CSE)**
- 9.5.1. **Composition**
- 9.5.1.1. Le Comité des services éducatifs est composé d'un maximum de 25 membres, répartis comme suit: (A.16)
 - 9.5.1.1.1. un maximum de 16 membres nommés par le Conseil provincial (A.16)
 - 9.5.1.1.2. un membre sans droit de vote nommé par le Conseil provincial, qui assure la liaison entre le Conseil provincial et le CSE; (A.17)
 - 9.5.1.1.3. un membre sans droit de vote nommé par l'Exécutif provincial, qui assure la liaison entre l'Exécutif provincial et le CSE; (A.17)
 - 9.5.1.1.4. un membre sans droit de vote provenant de l'Exécutif provincial, nommé par le président, qui assurera la liaison entre l'Exécutif provincial et le CSE; (A.16)

-
- 9.5.1.1.5. un maximum de cinq membres qui peuvent être cooptés; et (A.16)
 - 9.5.1.1.6. un membre du Secrétariat sans droit de vote, assigné par la ou le secrétaire général. (A.16)
 - 9.5.1.2. Le Sous-comité de perfectionnement professionnel et de formation est composé d'un minimum de huit membres, répartis comme suit: (A.19)
 - 9.5.1.2.1. une vice-présidence du CSÉ qui agit à titre de présidence du Sous-comité de perfectionnement professionnel et de formation; et (A.19)
 - 9.5.1.2.2. au moins sept membres additionnels. (A.19)
 - 9.5.1.3. Le Sous-comité des questions éducatives et pédagogiques est composé d'un minimum de huit membres, répartis comme suit: (A.19)
 - 9.5.1.3.1. une vice-présidence du CSÉ qui agit à titre de présidence du Sous-comité des questions éducatives et pédagogiques (A.19)
 - 9.5.1.3.2. au moins sept membres additionnels. (A.19)
 - 9.5.2. **Réunions**
 - 9.5.2.1. Le financement du Comité des services éducatifs sera basé sur sept réunions par année de la Fédération. (A.16)
 - 9.5.3. **Mandat**
 - 9.5.3.1. Le rôle du Comité des services éducatifs est: (A.19)
 - 9.5.3.1.1. d'identifier et de surveiller les questions et les priorités professionnelles, de programmes d'études, de ressources, de formation et éducatives qui ont une incidence sur les membres d'OSSTF/ FEESO; (A.19)
 - 9.5.3.1.2. d'examiner les questions d'actualités dans le domaine de l'éducation, l'application de la politique sociale dans le programme d'études et les nouvelles tendances relatives à l'apprentissage et son incidence sur nos membres; (A.19)
 - 9.5.3.1.3. de fournir une analyse des besoins et des désirs des membres par rapport au perfectionnement professionnel et d'effectuer de la recherche sur les méthodes les plus efficaces de dispenser du PP; (A.19)
 - 9.5.3.1.4. de contribuer à un plan de développement continu du perfectionnement professionnel pour tous les membres; (A.19)
 - 9.5.3.1.5. de formuler des recommandations à l'Exécutif provincial sur l'élaboration de politiques, d'orientations et de mesures pertinentes; (A.19)
 - 9.5.3.1.6. de fournir des renseignements et des conseils et de préparer des documents de discussion et de prise de position sur les questions et les priorités éducatives pour examen par l'Exécutif provincial; (A.19)
 - 9.5.3.1.7. de fournir des renseignements et des conseils à l'Exécutif provincial et au personnel des Services éducatifs; (A.19)
 - 9.5.3.1.8. de promouvoir, d'encourager et de soutenir la recherche en éducation et les modèles efficaces de perfectionnement professionnel et de formation au niveau des unités de négociation et des districts; (A.19)
-

- 9.5.3.1.9. d'aider et d'encourager les Membres grâce aux occasions de perfectionnement professionnel et de formation, au partage de ressources éducatives et aux interactions professionnelles en vue de travailler en collaboration à la mise en œuvre de méthode pédagogique novatrice et fondée sur des preuves; (A.19)
- 9.5.3.1.10. de promouvoir et de faciliter les programmes, les activités, la formation et les conférences parrainés ou approuvés par OSSTF/FEESO qui abordent des tendances et des pratiques éducatives novatrices; (A.19)
- 9.5.3.1.11. d'assumer la responsabilité du maintien, de l'expansion et de la promotion de la Banque de ressources des services éducatifs (BRSE); (A.19)
- 9.5.3.1.12. de promouvoir et d'appuyer le rôle d'agente ou d'agent des services éducatifs; (A.19)
- 9.5.3.1.13. d'aider à la planification, à la promotion et à la prestation des conférences destinées aux agentes et agents des services éducatifs; (A.19)
- 9.5.3.1.14. d'aider à la planification, à la promotion et à la prestation de la formation provinciale/régionale/locale des agentes et agents des services éducatifs; (A.19)
- 9.5.3.1.15. d'être responsable de la sélection des lauréats des prix et des bourses d'études, comme déterminés en vertu des règlements; (A.19)
- 9.5.3.1.16. de présenter des rapports sur les activités du Comité des services éducatifs à l'Exécutif provincial, au Conseil provincial et à la RAAP; (A.19)
- 9.5.3.1.17. d'informer et de créer des ressources pour les membres qui travaillent directement avec les élèves, pour l'ensemble des membres et la communauté éducative. (A.19)
- 9.5.3.2. Le mandat des sous-comités est fixé par le Comité des services éducatifs dans les domaines qui lui sont assignés par l'Assemblée provinciale. (A.19)

- 9.6. **Comité des finances (CF)**
- 9.6.1. **Composition**
- 9.6.1.1. Le Comité des finances est composé d'un maximum de dix membres, répartis comme suit: (A.16)
 - 9.6.1.1.1. cinq membres, nommés par le Conseil provincial, pour un mandat de cinq ans, nommés de façon à ce qu'un poste devienne vacant chaque année; (A.16)
 - 9.6.1.1.2. un membre sans droit de vote nommé par le Conseil provincial, choisi parmi ses membres, qui assurera la liaison entre le Conseil provincial et le Comité des finances; (A.17)
 - 9.6.1.1.3. une vice-présidence d'OSSTF/ FEESO sans droit de vote, nommé par l'Exécutif provincial, parmi ses membres (en alternance chaque année); (A.16)
 - 9.6.1.1.4. le trésorier d'OSSTF/FEESO; (A.16)
 - 9.6.1.1.5. le chef des finances d'OSSTF/ FEESO (sans droit de vote) et (A.16)
 - 9.6.1.1.6. un membre additionnel qui peut être coopté. (A.16)

- 9.6.2. **Réunions**
- 9.6.2.1. Le financement du Comité des finances sera basé sur neuf réunions par année de la Fédération. (A.16)

-
- 9.6.3. **Mandat**
- 9.6.3.1. Préparer un budget pour présentation à l'Assemblée provinciale, conformément aux règlements. (A.16)
- 9.6.3.2. Conseiller l'Assemblée provinciale, le Conseil provincial et l'Exécutif provincial sur toutes les questions financières de la Fédération, y compris la gestion de tous les fonds
- 9.6.3.3. Examiner de façon annuelle les objectifs et les pratiques relatives au compte général, y compris le financement des districts, le compte de protection des Membres et le compte de dépenses imprévues, ainsi que tout autre compte qui peut être créé de temps à autre, et soumettre ses conclusions à l'Exécutif provincial au mois de janvier de chaque année. (A.16)
- 9.6.3.4. Préparer un rapport écrit comprenant les demandes budgétaires introduites par les agents financiers, qui est soumis, à titre d'information, au Conseil provincial à sa dernière réunion avant la RAAP. (A.16)
- 9.6.3.5. S'acquitter des fonctions liées à la vérification annuelle, qui comprennent entre autres: (A.16)
- 9.6.3.5.1. Rencontrer les vérificateurs externes afin de recevoir le plan annuel de vérification (A.16)
- 9.6.3.5.2. Recevoir et étudier le rapport sur les résultats de la vérification préparé par les vérificateurs externes et (A.16)
- 9.6.3.5.3. Examiner tous les services non reliés à la vérification qui peuvent porter préjudice à l'autonomie des vérificateurs et formuler des recommandations à l'Exécutif provincial sur l'approbation de tels services (A.16)
- 9.6.3.6. Recevoir le rapport du chef des finances sur la pertinence des contrôles internes et l'identification de tous risques financiers importants qui peuvent nuire à la Fédération (A.16)
- 9.6.3.7. Recevoir le rapport du chef des finances sur la pertinence de la couverture d'assurance. (A.16)
- 9.6.3.8. Fournir à l'Exécutif provincial des conseils sur les ressources de la Fédération durant l'élaboration du Plan d'action stratégique. (A.18)
- 9.6.3.9. Examiner et recommander des modifications au Guide financier. (A.16)
- 9.6.3.10. Analyser et présenter chaque année à la RAAP un rapport sur les prévisions quinquennales de revenus et de dépenses du compte général et du compte de protection des Membres. (A.18)
- 9.6.3.11. Entendre les appels à l'ETP reçus conformément au Règlement 10.2. (A.16)
- 9.6.3.12. Exercer les fonctions contenues dans la Procédure 1 connexes à la préparation du budget. (A.17)
- 9.6.3.13. Assister à l'Assemblée provinciale. (A.17)
- 9.7. **Comité sur la santé et sécurité/Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (CSS/LSPAAT)**
- 9.7.1. **Composition**
- 9.7.1.1. Le comité est composé d'un maximum de 14 membres, répartis comme suit: (A.16)
- 9.7.1.1.1. neuf membres nommés par le Conseil provincial (A.16)
-

-
- 9.7.1.1.2. un membre sans droit de vote nommé par le Conseil provincial, choisi parmi ses membres, qui assure la liaison entre le Conseil provincial et le CSS/LSPAAT (A.17)
 - 9.7.1.1.3. un membre sans droit de vote provenant de l'Exécutif provincial, nommé par le président, qui assurera la liaison entre l'Exécutif provincial et le CSS/LSPAAT (A.16)
 - 9.7.1.1.4. un maximum de deux membres qui peuvent être cooptés et (A.16)
 - 9.7.1.1.5. un membre sans droit de vote provenant du Secrétariat, assigné par la ou le secrétaire général. (A.16)

 - 9.7.2. **Réunions**
 - 9.7.2.1. Le financement du Comité sur la santé et sécurité/Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail sera basé sur sept réunions par année de la Fédération. (A.16)

 - 9.7.3. **Mandat**
 - 9.7.3.1. Fournir de l'aide lors des ateliers provinciaux et régionaux, aux unités de négociation et districts sur tous les aspects des problèmes découlant de la santé et sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail. (A.19)
 - 9.7.3.2. Offrir de la formation lors des ateliers provinciaux et régionaux, aux unités de négociation et districts sur la santé et sécurité et la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail. (A.16)
 - 9.7.3.3. Établir et maintenir des réseaux de communication efficaces entre le Comité de santé et sécurité et l'ensemble des membres par le biais de l'organisme provincial quant à la santé et à la sécurité et à l'indemnisation des accidents du travail. (A.19)
 - 9.7.3.4. Encourager, promouvoir et éduquer les membres sur les conditions de travail saines et sécuritaires. (A.16)
 - 9.7.3.5. Promouvoir et accroître la formation des agents en santé et sécurité par l'entremise du programme de certificat en santé et sécurité offert par le Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses. (A.16)
 - 9.7.3.6. Promouvoir et accroître la formation sur la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail par l'entremise du programme de certificat offert par l'équipe d'intervention en invalidité professionnelle et (ou) Prévention Link. (A.19)
 - 9.7.3.7. Surveiller, analyser et informer les membres des priorités actuelles en matière d'application du ministère du Travail dans le domaine de la santé et sécurité et l'indemnisation des accidents du travail. (A.19)
 - 9.7.3.8. La présidence conseille et communique avec l'Exécutif provincial, le Conseil provincial et les membres sur les enjeux et tendances en matière de santé et sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail, tant en Ontario qu'à l'extérieur. (A.19)
 - 9.7.3.9. Conseiller et formuler des recommandations à l'Exécutif provincial en vue d'orientations et d'actions précises en ce qui a trait au libellé de négociation collective, à des modifications à la législation, à la négociation, à la gestion des conventions collectives et à la protection des membres. (A.16)
-

-
- 9.8. **Comité des droits de la personne (CDP)**
- 9.8.1. **Composition**
- 9.8.1.1. Le Comité des droits de la personne est composé d'un maximum de 12 membres, répartis comme suit: (A.16)
- 9.8.1.1.1. un maximum de sept membres nommés par le Conseil provincial (A.16)
- 9.8.1.1.2. un membre sans droit de vote nommé par le Conseil provincial, choisi parmi ses membres, qui assurera la liaison entre le Conseil provincial et le CDP (A.17)
- 9.8.1.1.3. un membre sans droit de vote provenant de l'Exécutif provincial, nommé par le président, qui assurera la liaison entre l'Exécutif provincial et le CDP (A.16)
- 9.8.1.1.4. un maximum de deux membres qui peuvent être cooptés et (A.16)
- 9.8.1.1.5. un membre du Secrétariat sans droit de vote, assigné par la ou le secrétaire général. (A.16)
- 9.8.2. **Réunions**
- 9.8.2.1. Le financement du Comité des droits de la personne sera basé sur six réunions par année de la Fédération. (A.16)
- 9.8.3. **Mandat**
- 9.8.3.1. Formuler des recommandations à l'Exécutif provincial sur les objectifs à atteindre afin de protéger tous les droits des membres et de veiller à ce qu'aucun des droits de la personne dont jouissent les autres résidents de l'Ontario ne soit refusé aux membres. (A.16)
- 9.8.3.2. Formuler des recommandations à l'Exécutif provincial sur les politiques et les mesures qui maintiendront les objectifs de la Fédération en matière d'équité et d'inclusion en milieu de travail. (A.16)
- 9.8.3.3. Fournir une tribune d'information, de discussion et de conseils concernant les questions de droit de la personne pertinentes à la carrière professionnelle de tous les membres. (A.16)
- 9.8.3.4. Établir et entretenir un réseau de communication efficace entre les unités de négociation et les districts et OSSTF/ FEESO provincial au sujet des questions pertinentes aux droits de la personne. (A.16)
- 9.8.3.5. Assurer la liaison avec les comités et les conseils permanents provinciaux
- 9.8.3.6. Recommander des priorités et des programmes à l'Exécutif provincial et des politiques au Conseil provincial et à la RAAP. (A.16)
- 9.8.3.7. Contribuer à la mise sur pied de comités locaux chargés d'étudier les préoccupations des membres pertinentes aux droits de la personne. (A.16)
- 9.8.3.8. Aider les membres à reconnaître et apprécier l'apport des gens de différents groupes raciaux, de diverses croyances, ethnicités et sexes, orientations sexuelles et capacités mentales ou physiques. (A.16)
- 9.8.3.9. Fournir des conseils et des recommandations à l'Exécutif provincial sur des questions touchant les activités d'aide internationale, les droits internationaux de la personne et d'autres sujets qui peuvent lui être transmis par l'Exécutif provincial. (A.16)
- 9.8.3.10. Veiller à ce que la présidence rencontre au moins une fois par an la présidence du Comité du statut de la femme. (A.16)
-

-
- 9.8.3.11. Entretien d'une communication et d'une collaboration continues avec le Groupe de travail en matière d'équité, le Groupe de travail des Premières Nations, Métis et Inuits et le Comité du statut de la femme sur des questions d'intérêt commun. (A.18)
- 9.8.3.12. Coordonner et promouvoir les conférences sur les droits de la personne. (A.16)
- 9.9. **Comité du statut de la femme (CSF)**
- 9.9.1. **Composition**
- 9.9.1.1. Le Comité du statut de la femme est composé d'un maximum de 12 membres, répartis comme suit:
- 9.9.1.1.1. un maximum de six membres nommés par le Conseil provincial; (A.16)
- 9.9.1.1.2. un membre sans droit de vote nommé par le Conseil provincial, choisi parmi ses membres, qui assurera la liaison entre le Conseil provincial et le CSF (A.17)
- 9.9.1.1.3. un membre sans droit de vote provenant de l'Exécutif provincial, nommé par le président, qui assurera la liaison entre l'Exécutif provincial et le CSF; et (A.16)
- 9.9.1.1.4. un maximum de trois membres qui peuvent être cooptés et un membre sans droit de vote provenant du Secrétariat, nommé par la ou le secrétaire général. (A.16)
- 9.9.2. **Réunions**
- 9.9.2.1. Le financement du Comité du statut de la femme sera basé sur sept réunions par année de la Fédération. (A.16)
- 9.9.3. **Mandat**
- 9.9.3.1. Contrôler le statut professionnel des Membres d'OSSTF/FEESO qui sont des femmes et conseiller l'Exécutif provincial quant au besoin d'action appropriée découlant de tendances nouvelles. (A.16)
- 9.9.3.2. Fournir une tribune permettant la discussion de questions pertinentes aux femmes au sein d'OSSTF/ FEESO. (A.16)
- 9.9.3.3. Recommander à l'Exécutif provincial des programmes éducatifs et de recherche destinés à promouvoir l'équité des chances, tout particulièrement pour les Membres qui sont des femmes. (A.16)
- 9.9.3.4. Assurer la liaison avec les conseils et comités provinciaux permanents concernant les questions relatives au statut et à la représentation proportionnelle des femmes au sein d'OSSTF/FEESO et aider les conseils et comités permanents à répondre aux besoins des Membres qui sont des femmes. (A.16)
- 9.9.3.5. Aider les districts à fixer des buts et des objectifs pour les comités locaux du statut de la femme. (A.16)
- 9.9.3.6. Recommander, chaque année, à l'Exécutif provincial les buts à atteindre afin de mettre en œuvre les énoncés d'actions positives d'OSSTF/FEESO soulignant l'importance de l'intersectionnalité, la création de lieux sûrs et une culture du consentement et les moyens d'enrayer les obstacles à la pleine participation des femmes au sein d'OSSTF/FEESO. (A.19)
- 9.9.3.7. Continuer de présenter des rapports sur la représentation proportionnelle des femmes à différents niveaux au sein de la Fédération. (A.16)
-

- 9.9.3.8. Créer et maintenir un réseau de communication efficace entre les unités de négociation, les districts et OSSTF/FEESO provincial en ce qui a trait aux questions des femmes. (A.16)
- 9.9.3.9. Encourager et promouvoir le respect des droits et les besoins divers de tous les Membres quant à leurs obligations personnelles et familiales. (A.16)
- 9.9.3.10. Recommander des objectifs, des priorités et des programmes à l'Exécutif provincial et des politiques au Conseil provincial et à la RAAP. (A.16)
- 9.9.3.11. Veiller à ce que la présidence rencontre au moins une fois par année la présidence du Comité des droits de la personne. (A.16)
- 9.9.3.12. Élaborer et offrir des ateliers locaux et (ou) régionaux de sensibilisation à l'intention des membres. (A.16)
- 9.9.3.13. Conseiller l'Exécutif provincial sur les possibilités de liaison avec les partenaires communautaires qui défendent les enjeux féminins. (A.16)
- 9.9.3.14. Conseiller l'Exécutif provincial sur les politiques d'OSSTF/FEESO relatives aux filles et aux femmes. (A.16)

- 9.10. **Comité de lutte contre le racisme anti-Noirs/le racisme (A.22)**
- 9.10.1. **Composition**
- 9.10.1.1. Le Comité sera composé de 12 membres au maximum; (A.22)
- 9.10.1.1.1. Un maximum de sept membres qui s'identifient comme Noirs ou racialisés nommés par le Conseil provincial; (A.22)
- 9.10.1.1.2. Un membre sans droit de vote, nommé par le Conseil provincial, choisi parmi ses membres, qui assurera la liaison entre le Conseil provincial et le Comité de lutte contre le racisme anti-Noirs/le racisme; (A.22)
- 9.10.1.1.3. Un membre sans droit de vote provenant de l'Exécutif provincial, nommé par le président, qui assurera la liaison entre l'Exécutif provincial et le Comité de lutte contre le racisme anti-Noirs/le racisme; (A.22)
- 9.10.1.1.4. Un maximum de deux membres qui s'identifient comme Noirs ou racialisés peuvent être cooptés; et (A.22)
- 9.10.1.1.5. Un membre du Secrétariat sans droit de vote, assigné par la ou le secrétaire général. (A.22)
- 9.10.1.1.6. Dans la première année du Comité, le Conseil provincial nommera trois membres pour un mandat de trois ans, trois membres pour un mandat de deux ans et trois membres pour un mandat d'un an, qui seront considérés des cooptations pour les fins des nominations aux comités et conseils l'année suivante. (A.22)
- 9.10.1.2. Le Sous-comité du démantèlement du racisme anti-Noirs est composé d'un minimum de cinq membres du Comité de lutte contre le racisme anti-Noirs/le racisme, répartis comme suit: (A.22)
- 9.10.1.2.1. Une vice-présidence du Comité de lutte contre le racisme anti-Noirs/le racisme qui présidera le Sous-comité de lutte contre le racisme anti-Noirs; et (A.22)
- 9.10.1.2.2. Un minimum de quatre membres additionnels.
- 9.10.1.3. Le Sous-comité de la justice raciale est composé d'un minimum de cinq membres du Comité de lutte contre le racisme anti-Noirs/racisme, répartis comme suit: (A.22)

-
- 9.10.1.3.1. Une vice-présidence du Comité de lutte contre le racisme anti-Noirs/le racisme, qui présidera le Sous-comité de la justice raciale; (A.22)
 - 9.10.1.3.2. Un minimum de quatre membres additionnels. (A.22)

 - 9.10.2. **Réunions (A.22)**
 - 9.10.2.1. Le financement du Comité de lutte contre le racisme anti-Noirs/le racisme sera basé sur sept réunions par année de la Fédération. (A.22)

 - 9.10.3. **Mandat (A.22)**
 - 9.10.3.1. Le Comité de lutte contre le racisme anti-Noirs/le racisme aura comme raison d'être: (A.22)
 - 9.10.3.1.1. L'organisation des efforts pour démanteler le racisme, y compris le racisme anti-Noirs, et de combattre les inégalités matérielles et dans la société qui touchent de façon disproportionnée les communautés noires et racialisées; (A.22)
 - 9.10.3.1.2. Conseiller l'Exécutif provincial sur les actions visant à combattre les inégalités matérielles et dans la société qui touchent de façon disproportionnée les communautés noires et racialisées, au moyen d'une lentille anti-oppressive, antiraciste et intersectionnelle; (A.22)
 - 9.10.3.1.3. Fournir une tribune dans le but d'informer, de discuter et de donner des conseils sur les questions pertinentes aux membres noirs et racialisés et maintenir un réseau de communication efficace entre les unités de négociation, les districts et l'OSSTF/FEESO en ce qui a trait à ces questions. (A.22)
 - 9.10.3.1.4. Conseiller l'Exécutif provincial, le Conseil provincial et l'Assemblée des membres sur les questions et les besoins liés aux membres s'auto-identifient comme Noirs ou racialisés, dans le cadre de leur rôle au sein d'OSSTF/FEESO, et de lutter contre le racisme anti-Noirs et le racisme en éducation; (A.22)
 - 9.10.3.1.5. Fournir des conseils, une aide, un soutien en matière de formation et des ressources à tous les paliers de la Fédération, relativement au travail du Comité, y compris le démantèlement du racisme anti-Noirs; (A.22)
 - 9.10.3.1.6. Conseiller l'Exécutif provincial sur des façons de promouvoir et éduquer les membres sur comment engager, mobiliser et bâtir des réseaux auprès des membres locaux et de la communauté; (A.22)
 - 9.10.3.1.7. Offrir des conseils sur les façons d'augmenter la représentation des membres noirs et racialisés à divers niveaux au sein de la Fédération; (A.22)
 - 9.10.3.1.8. Conseiller l'Exécutif provincial sur les possibilités de liaison avec les partenaires communautaires qui défendent les enjeux des communautés noires et racialisée; (A.22)
 - 9.10.3.1.9. Offrir des conseils à l'Exécutif provincial sur le développement et la mise en place continus du Plan d'action pour appuyer l'équité, la lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression. (A.22)
 - 9.10.3.1.10. Agir comme liaison avec les groupes de travail consultatifs, les comités et les conseils d'OSSTF/FEESO. (A.22)
 - 9.10.3.1.11. Maintenir une communication et une collaboration continues avec le Groupe de travail consultatif en matière d'équité, le Groupe de travail consultatif des Premières Nations,
-

- Métis et Inuits, le Comité des droits de la personne et le Comité du statut de la femme sur des enjeux d'intérêt commun; et (A.22)
- 9.10.3.1.12. Recommander et offrir des conseils sur les priorités et programmes à l'Exécutif provincial et sur les politiques au Conseil provincial et à la RAAP, y compris l'élaboration d'un cadre de lutte contre le racisme. (A.22)

Procédure 10 - Composition et statuts/mandat des conseils

10.1. Procédures communes aux conseils

- 10.1.1. Les statuts et (ou) la réglementation des conseils provinciaux sont conservés dans les Politiques et procédures d'OSSTF/FEESO. Les modifications aux statuts et (ou) à la réglementation d'un conseil provincial sont apportées de la même manière que celles prescrites pour les amendements aux règlements. (A.16)

10.1.2. Mandat

- 10.1.2.1. Sauf quand avis du contraire dans les statuts d'un conseil provincial, l'année de mandat d'un conseil provincial débute lors de la réunion du conseil qui précède immédiatement la dernière réunion de l'année de la Fédération du Conseil provincial. (A.16)
- 10.1.2.2. Après avoir complété un maximum d'un mandat et une cooptation ou trois cooptations à tout comité ou conseil lorsque nommés par le Conseil provincial ou un comité ou conseil, les membres ne seront plus admissibles à siéger à tout comité ou conseil pendant une année de la Fédération. (A.22)

10.1.3. Présidences

- 10.1.3.1. Les présidences des conseils provinciaux sont élues par leurs conseils respectifs. (A.16)

10.1.4. Cooptations

- 10.1.4.1. Le Conseil accorde suffisamment de temps à ces nouveaux membres pour recommander des cooptations pour approbation du Conseil provincial, de préférence lors de la dernière réunion de l'année de la Fédération. (A.16)

10.1.5. Vacance

- 10.1.5.1. Toute vacance à un siège occupé par un membre choisi parmi l'ensemble des membres et dont le mandat ne dépasse pas l'année courante est pourvue par cooptation d'un membre faite par le conseil, sous réserve de l'approbation du Conseil provincial, pour le reste du mandat. (A.16)
- 10.1.5.2. Tous les autres sièges vacants sont pourvus par le même conseil qui a nommé le membre original, conformément aux procédures de ce conseil, pour le reste du mandat. (A.16)

10.2. CONSEIL DES MEMBRES RETRAITÉS ACTIFS (MRA)

10.2.1. Statut du Conseil des MRA

10.2.1.1. MRA Article 1 – Nom

- 10.2.1.1.1. L'organisation s'appelle le Conseil des membres retraités actifs (MRA). (A.16)

-
- 10.2.1.2. **MRA Article 2 – Objectifs**
- 10.2.1.2.1. Promouvoir le développement d'un groupe fort, uni et actif de membres retraités (A.16)
- 10.2.1.2.2. Fournir une tribune pour promouvoir les buts et le bien-être des membres retraités (A.16)
- 10.2.1.2.3. Aider à promouvoir les buts d'OSSTF/FEESO particulièrement dans les domaines de l'action politique et de la préparation aux élections. (A.16)
- 10.2.1.3. **MRA Article 3 – Représentation**
- 10.2.1.3.1. Les Membres retraités actifs d'OSSTF/FEESO sont représentés par le Conseil des Membres retraités actifs. (A.16)
- 10.2.1.3.2. Une section active des MRA sera définie comme suit: 25 Membres retraités actifs ou plus qui ont fourni la preuve du bon fonctionnement de leur exécutif, un dossier des activités et un état financier des dépenses de l'année précédente. (A.16)
- 10.2.1.3.3. Nonobstant la procédure 10.2.1.3.2, les districts ayant moins de 25 Membres retraités actifs peuvent demander à la ou au secrétaire général de combiner leurs Membres retraités actifs avec un autre district avoisinant qui a moins de 25 Membres retraités actifs afin de créer une section active des MRA. (A.16)
- 10.2.1.3.4. Nonobstant la procédure 10.2.1.3.2, un district peut demander à la ou au secrétaire général de fusionner avec un autre district avoisinant afin de créer une section active des MRA composée des Membres retraités actifs provenant des districts cités dans la demande. (A.16)
- 10.2.1.3.5. Les membres d'une section locale des MRA font partie intégrante de la section locale des MRA liée au District dans lequel ils résident géographiquement. (A.17)
- 10.2.1.3.6. Transfert d'effectif individuel des MRA (A.17)
- 10.2.1.3.6.1. Toutes les demandes de transfert d'effectifs d'une section des MRA à une autre doivent être acheminées à la liaison du Secrétariat assignée au Conseil des MRA. (A.17)
- 10.2.1.3.6.2. Un membre peut demander à être affecté à une section des MRA liée au District duquel il a pris sa retraite. (A.17)
- 10.2.1.3.6.3. Nonobstant 10.2.1.3.6.2, si un membre déménage dans un nouveau district qui n'est pas adjacent ou à proximité du district duquel il a pris sa retraite, le membre est réaffecté à la section des MRA du district dans lequel il réside géographiquement. (A.17)
- 10.2.1.3.6.4. Si un membre déménage hors de la province, il demeure membre de la section des MRA du district duquel il a pris sa retraite. (A.17)
- 10.2.1.3.6.5. L'affectation d'un membre des MRA à une section précise peut être reconsidérée par la présidence de la section des MRA à laquelle le membre demande à appartenir, en envoyant la demande aux membres du Secrétariat assignés au Conseil des MRA. (A.17)
- 10.2.1.3.6.5.1. Toute reconsidération d'affectation d'un membre des MRA doit être en accord avec ce qui précède. (A.17)
- 10.2.1.3.7. Un district peut demander à la ou au secrétaire général de retirer les membres retraités actifs d'une section active combinée dans un district pour créer une section active des MRA indépendante, comme défini à 10.2.1.3. (A.17)
- 10.2.1.3.8. Pour que la ou le secrétaire général reconnaisse une nouvelle section des MRA, une demande écrite doit être envoyée, y compris une attestation de ce qui suit: (A.17)
- 10.2.1.3.8.1. 25 membres des MRA ou plus (A.17)
-

- 10.2.1.3.8.2. un exécutif en fonction et (A.17)
- 10.2.1.3.8.3. une ébauche des statuts et règlements de la section locale des MRA. (A.17)
- 10.2.1.3.9. À la fin de chaque année de la Fédération, les sections actives des MRA soumettent un rapport des activités et un état financier des dépenses à la ou au secrétaire général. (A.17)
- 10.2.1.4. **MRA Article 4 – Composition**
- 10.2.1.4.1. Le Conseil est composé de
 - 10.2.1.4.1.1. chaque présidence de section locale des MRA ou de sa personne désignée (A.17)
 - 10.2.1.4.1.2. un membre de l'Exécutif provincial sans droit de vote, nommé par la présidence, qui assurera la liaison entre l'Exécutif provincial et les MRA; et (A.17)
 - 10.2.1.4.1.3. un membre du Secrétariat (sans droit de vote), désigné par la ou le secrétaire général. (A.16)
- 10.2.1.4.2. À la première réunion du Conseil suivant l'élection, le Conseil élit une présidence et une vice-présidence, chacune pour un mandat de deux ans.
- 10.2.1.5. **MRA Article 5 – Réunions**
- 10.2.1.5.1. Les réunions des MRA se tiennent jusqu'à cinq fois par année de la Fédération, avec des réunions additionnelles comme approuvées par l'Exécutif provincial. (A.16)
 - 10.2.1.5.1.1. La présidence et (ou) la personne désignée du conseil des MRA et le directeur du CCAP se rencontrent au moins une fois par an. (A.17)
 - 10.2.1.5.2. Une réunion générale des Membres retraités actifs a lieu tous les deux ans, avant la fin de l'année de la Fédération. (A.16)
 - 10.2.1.5.2.1. La représentation à la réunion générale est répartie comme suit: (A.16)
 - 10.2.1.5.2.1.1. les membres actuels des MRA (A.16)
 - 10.2.1.5.2.1.2. un délégué de chaque section active des MRA (A.16)
 - 10.2.1.5.2.1.3. quand les effectifs d'une section active des MRA dépassent 100, un délégué additionnel (A.16)
 - 10.2.1.5.2.1.4. des délégués additionnels à raison d'un délégué pour chaque 200 membre au-delà de 100 et (A.16)
 - 10.2.1.5.2.1.5. un délégué nommé par l'exécutif du district pour chaque district sans section active des MRA et qui a 25 Membres retraités actifs ou plus. (A.16)
- 10.2.1.6. **MRA Article 6 – Fonctions**
- 10.2.1.6.1. Promouvoir les objectifs et les activités des MRA. (A.16)
- 10.2.1.6.2. Faire régulièrement rapport à l'Exécutif provincial des activités du Conseil des Membres retraités actifs et des préoccupations des membres. (A.16)
- 10.2.1.6.3. Assurer la liaison avec les autres comités et conseils d'OSSTF/ FEESO par l'intermédiaire de rapports réguliers au Conseil provincial. (A.17)
- 10.2.1.6.4. Aider à l'organisation et au fonctionnement des sections locales des Membres retraités actifs et assurer la liaison avec ces sections locales. (A.16)
- 10.2.1.6.5. Recommander à l'Exécutif provincial aux fins d'approbation le nom du membre du Conseil des MRA qui représente OSSTF/FEESO à l'Association des syndicalistes retraités (CURC) et à l'Ontario Fédération of Union Retirées (OFUR), le cas échéant. (A.16)

- 10.3. **CONSEIL D'ENTRAIDE (CE)**
- 10.3.1. **Statuts du CE**
- 10.3.1.1. **CE Article 1 – Nom**
- 10.3.1.1.1. L'organisation s'appelle le « Conseil d'entraide de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario. » (A.16)
- 10.3.1.2. **CE Article 2 – Objectifs**
- 10.3.1.2.1. Les objectifs du Conseil d'entraide sont d'accorder des subventions d'entraide de secours à un Membre actif qui démontre des besoins financiers extrêmes dus à: (A.16)
 - 10.3.1.2.1.1. une maladie prolongée, (A.16)
 - 10.3.1.2.1.2. un accident, (A.16)
 - 10.3.1.2.1.3. une urgence. (A.16)
- 10.3.1.3. **CE Article 3 – Composition**
- 10.3.1.3.1. Le Conseil d'entraide est composé d'un maximum de neuf membres, répartis comme suit: (A.16)
 - 10.3.1.3.1.1. un maximum de six membres, nommés par le Conseil provincial, originaires du même district (A.16)
 - 10.3.1.3.1.2. un membre sans droit de vote nommé par le Conseil provincial, choisi parmi ses membres, qui assurera la liaison entre le Conseil provincial et le Conseil d'entraide (A.17)
 - 10.3.1.3.1.2.1. le membre assurant la liaison entre le Conseil provincial et le Conseil d'entraide doit être originaire du même district que les membres du Conseil d'entraide (A.16)
 - 10.3.1.3.1.3. un membre sans droit de vote provenant du Secrétariat, désigné par la ou le secrétaire général (A.16)
 - 10.3.1.3.1.4. un membre sans droit de vote provenant de l'Exécutif provincial, nommé par le président, qui assurera la liaison entre l'Exécutif provincial et le Conseil d'entraide et (A.16)
 - 10.3.1.3.1.5. des membres peuvent être cooptés pour remplacer les membres qui ont pris leur retraite/démissionné ou qui sont en congés autorisés, sous réserve de l'approbation du Conseil provincial. (A.16)
- 10.3.1.3.2. Le mandat des membres du Conseil d'entraide est réparti comme suit: (A.16)
 - 10.3.1.3.2.1. le membre du Secrétariat est nommé pour une durée fixée par la ou le secrétaire général. (A.16)
 - 10.3.1.3.2.2. le mandat des membres nommés par le Conseil provincial est d'une durée initiale d'un an, mais tout membre ainsi nommé peut demander que sa nomination soit immédiatement prolongée pour un mandat suivant; dans un tel cas, il ou elle est réputé(e) être nommé(e) pour une nouvelle période de trois ans. (A.16)
 - 10.3.1.3.2.3. les membres ayant droit de vote au Conseil d'entraide élisent un de leurs membres à la présidence (le mandat de la présidence est fixé par le Conseil d'entraide); et (A.16)
 - 10.3.1.3.2.4. on devrait assurer la rotation du Conseil d'entraide à un district différent tous les trois ans, après le mandat initial d'un an. (A.16)
- 10.3.1.4. **CE Article 4 – Fonctions**
- 10.3.1.4.1. Il incombe au Conseil d'entraide (A.16)
 - 10.3.1.4.1.1. d'autoriser, purement et simplement, des subventions d'entraide de secours, conformément aux objectifs de ses statuts et (A.16)
 - 10.3.1.4.1.2. de recommander d'autres moyens de soulager la détresse causée aux Membres. (A.16)

10.3.1.5. **CE Article 5 – Règles**

10.3.1.5.1. Le Conseil d'entraide peut établir des règles qui l'aideront à remplir les fonctions qui lui ont été assignées par l'Assemblée provinciale, sous réserve de l'approbation à la prochaine réunion du Conseil provincial, dans un délai de 30 jours. (A.16)

10.3.1.5.2. Les règles peuvent être créées par un vote majoritaire des membres du Conseil d'entraide. (A.16)

10.3.1.5.2.1. Toutes les règles créées par le Conseil d'entraide et approuvées par le Conseil provincial doivent être présentées à la prochaine Réunion annuelle de l'Assemblée provinciale aux fins de ratification ou d'abrogation par un vote majoritaire, mais en attendant leur présentation, de telles règles sont pleinement applicables à partir de la date de leur entrée en vigueur. (A.16)

10.3.1.5.3. Les règles du Conseil d'entraide peuvent également être créées, amendées ou abrogées par la Réunion annuelle de l'Assemblée provinciale de la même manière que celle prescrite pour amender les statuts d'OSSTF/FEESO. (A.16)

10.3.2. **CE Règles**

10.3.2.1. **CE Règl. 1 – Demandes**

10.3.2.1.1. Un membre actif peut déposer une demande de subvention d'entraide de secours au Conseil d'entraide uniquement par l'intermédiaire de sa présidence d'unité de négociation ou de district. Cette dernière présente la demande directement à la liaison du Secrétariat assignée au Conseil d'entraide, au nom du Membre actif, accompagnée de sa recommandation écrite. (A.16)

10.3.2.2. **CE Règl. 2 – Autorisation**

10.3.2.2.1. Aucune subvention d'entraide de secours n'est accordée sans l'approbation du Conseil d'entraide. Nonobstant, entre les réunions prévues du Conseil d'entraide, la présidence du Conseil d'entraide, ou une personne désignée par le Conseil si la présidence n'est pas disponible, peut approuver une subvention provisoire d'entraide de secours, en raison d'un besoin extrême, pouvant aller jusqu'à 50 pour cent du maximum de la subvention annuelle d'entraide de secours admissible. (A.16)

10.3.2.3. **CE Règl. 3 – Bénéficiaires**

10.3.2.3.1. Nonobstant la Procédure 10.3.1.2, les subventions d'entraide de secours peuvent être accordées aux: (A.16)

10.3.2.3.1.1. personnes à charge d'un membre actif décédé, sur demande au Conseil d'entraide, pendant la première année suivant le décès du Membre actif; et (A.16)

10.3.2.3.1.2. membres qui ont été congédiés et pour lesquels un grief a été déposé à cet effet par OSSTF/FEESO. (A.16)

10.3.2.4. **CE Règl. 4 – Nombre de subventions d'entraide de secours**

10.3.2.4.1. Dans des cas extrêmes, plus d'une subvention d'entraide de secours peut être accordée au même bénéficiaire durant une année de la Fédération, sous réserve de la limite de la subvention annuelle d'entraide de secours à la Procédure 10.2.2.6. (A.16)

10.3.2.5. **CE Règl. 5 – Prêts**

10.3.2.5.1. Le Conseil d'entraide ne peut pas accorder de prêts. (A.16)

- 10.3.2.6. **CE Règl. 6 – Montant des subventions d’entraide de secours**
- 10.3.2.6.1. Le Conseil d’entraide peut accorder, purement et simplement, des subventions d’entraide de secours, jusqu’à un maximum de 3 000 \$ au cours d’une année de la Fédération. (A.17)
- 10.3.2.6.2. Aucun membre actif ne peut recevoir plus de 6 000 \$ en subvention d’entraide de secours du Conseil d’entraide au cours d’une période de cinq ans. (A.17)
- 10.4. **CONSEIL JUDICIAIRE (CJ)**
- 10.4.1. **Statuts du CJ**
- 10.4.1.1. **CJ Article 1 – Nom**
- 10.4.1.1.1. L’organisation s’appelle le Conseil judiciaire. (A.16)
- 10.4.1.2. **CJ Article 2 – Objectifs**
- Les objectifs du Conseil judiciaire sont: (A.17)
- 10.4.1.2.1. De trancher les plaintes portant sur les infractions présumées aux règlements d’OSSTF/FEESO par ses membres et dirigeants; (A.17)
- 10.4.1.2.2. De fixer la sanction et transmettre cette décision à l’Exécutif provincial pour sa mise en œuvre, comme précisé à la Procédure 5 en cas d’infraction aux règlements; et (A.17)
- 10.4.1.2.3. D’examiner et de formuler des recommandations à l’Exécutif provincial quant à l’attribution, le retrait, la suspension et le rétablissement du titre de membre à vie provincial. (A.17)
- 10.4.1.3. **CJ Article 3 – Composition**
- 10.4.1.3.1. Le Conseil judiciaire est composé de dix membres nommés par l’Exécutif provincial pour un mandat de cinq ans. (A.16)
- 10.4.1.4. **CJ Article 4 – Réunions**
- 10.4.1.4.1. Le financement du Conseil judiciaire sera basé sur trois réunions par année de la Fédération. (A.16)
- 10.4.1.5. **CJ Article 5 – Fonctions**
- Le Conseil judiciaire
- 10.4.1.5.1. assigne des membres aux comités d’audiences officielles qui sont chargés de statuer sur les affaires déposées en vertu du Règlement 6. (A.16)
- 10.4.1.5.2. assigne un minimum de trois membres pour constituer l’instance lors d’audience officielle du Conseil judiciaire. (A.16)
- 10.4.1.5.3. dirige les audiences, conformément aux règlements et aux règles régissant les audiences, approuvés par l’Assemblée provinciale ou par le Conseil provincial et après qu’il a pris une décision, la fait connaître à l’Exécutif provincial pour qu’elle soit mise en œuvre et (A.16)
- 10.4.1.5.4. examine les questions qui lui sont transmises à des fins de précision par l’Exécutif provincial. (A.16)
- 10.5. **BANQUE DE RESSOURCES EN SERVICES DE MÉDIATION (BRSM)**
- 10.5.1. **BRSM Article 1 – Nom**
- 10.5.1.1. L’organisation s’appelle la « Banque de ressources en services de médiation de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l’Ontario. » (ci-après nommée « BRSM ») (A.16)

-
- 10.5.2. **BRSM Article 2 – Établissement et responsabilité**
- 10.5.2.1. La BRSM est établie en vertu des statuts et des règlements et relève de l'Exécutif provincial dans l'exercice de ses fonctions. (A.16)
- 10.5.3. **BRSM Article 3 – Objectifs**
- Les objectifs de la BRSM sont:
- 10.5.3.1. D'encourager et d'aider les membres à résoudre des conflits dans le but de faire respecter la devise d'OSSTF/FEESO. (A.16)
- 10.5.3.2. D'encourager et d'aider à l'éducation et à la formation des membres dans la gestion des conflits. (A.16)
- 10.5.4. **BRSM Article 4 – Composition**
- 10.5.4.1. La BRSM est composée de 13 membres répartis comme suit :
- 10.5.4.1.1. Un maximum de 12 membres d'OSSTF/FEESO, largement représentatifs des membres en tenant dûment compte de leur expertise en médiation, qui sont nommés par l'Exécutif provincial; (A.22)
- 10.5.4.1.2. Un membre sans droit de vote provenant du Secrétariat et nommé par la ou le secrétaire général. (A.16)
- 10.5.4.2. Un membre de la BRSM ne peut pas être membre du Conseil judiciaire. (A.16)
- 10.5.4.3. Les membres sont nommés à la BRSM pour des mandats de cinq ans (A.22)
- 10.5.4.4. L'Exécutif provincial peut nommer de nouveau un membre de la BRSM dont le mandat est arrivé à échéance, pour de mandats additionnels. (A.22)
- 10.5.5. **BRSM Article 5 – Réunions**
- 10.5.5.1. La BRSM se réunit un maximum de deux fois par année de la Fédération. D'autres réunions peuvent être convoquées à la demande de la présidence ou, par écrit, de la majorité des membres de la BRSM. (A.16)
- 10.5.5.2. Lors de la dernière réunion de l'année de la Fédération, la BRSM: (A.16)
- 10.5.5.2.1. élit la présidence et la vice-présidence pour l'année suivante; (A.16)
- 10.5.5.2.2. établit l'horaire des réunions pour l'année suivante. (A.16)
- 10.5.5.3. Autant que possible, l'ordre du jour et les documents connexes devraient être postés ou livrés aux membres au moins une semaine avant la réunion. (A.16)
- 10.5.5.4. La présidence avise les membres de la BRSM de la tenue de réunions spéciales. (A.16)
- 10.5.6. **BRSM Article 6 – Procédures**
- 10.5.6.1. La BRSM peut proposer des procédures qui l'aideront dans l'exercice de ses fonctions. (A.16)
- 10.5.6.2. Toutes les procédures proposées par la BRSM doivent être approuvées par l'Exécutif provincial. (A.16)
- 10.5.7. **BRSM Article 7 – Pouvoirs et devoirs**
- La BRSM a le pouvoir et le devoir
- 10.5.7.1. De tenter une médiation en réponse à toutes les demandes transmises directement par le membre du Secrétariat attitré. (A.16)
- 10.5.7.2. D'établir un protocole pour le règlement rapide de la médiation, en tenant compte des circonstances atténuantes. (A.16)
- 10.5.7.3. De revoir la satisfaction des membres face aux services de médiation offerts, et ce, sur une base périodique. (A.16)
-

- 10.5.7.4. De faire un rapport à l'Exécutif provincial sur la manière dont les services de médiation sont offerts aux membres. (A.16)
- 10.5.7.5. D'offrir une formation en règlement des différends aux membres de la BRSM et à d'autres membres. (A.16)
- 10.5.7.6. De dresser le procès-verbal de ses réunions. (A.16)
- 10.5.7.7. De nommer des membres de la BRSM pour mener une médiation. (A.16)
- 10.5.8. **BRSM Article 8 – Examen**
- 10.5.8.1. La BRSM est assujettie à un examen périodique par le Comité d'examen des comités et conseils qui transmet les résultats de son examen à l'Exécutif provincial. (A.16)
- 10.5.9. **BRSM Article 9 – Destitution d'un Membre de la BRSM**
- 10.5.9.1. L'Exécutif provincial peut destituer un membre de la BRSM. (A.22)
- 10.5.10. **Directives de la BRSM**
- 10.5.10.1. Interprétation (A.16)
- 10.5.10.1.1. « BRSM » s'entend de la Banque de ressources en services de médiation; (A.16)
- 10.5.10.1.2. « Partie » s'entend d'un Membre ou groupe de Membres demandant une médiation ou identifié dans le cadre d'une demande de médiation; (A.16)
- 10.5.10.2. **Demande de médiation**
- 10.5.10.2.1. Dès réception d'une demande de médiation transmise directement par le membre du Secrétariat attitré, la présidence s'efforce d'obtenir le consentement de toutes les parties identifiées dans la demande de médiation avant de procéder. Une fois ce consentement mutuel obtenu, la présidence nomme une médiatrice ou un médiateur/une équipe de médiation. (A.16)
- 10.5.10.2.2. L'équipe de médiation peut-elle même choisir le processus de médiation. (A.16)
- 10.5.10.2.3. L'équipe de médiation discute avec les deux parties, sans préjudice, des moyens possibles pour régler le différend. (A.16)
- 10.5.10.2.4. La médiatrice ou le médiateur/ l'équipe de médiation soumet à la présidence un rapport indiquant si la médiation a ou non réussi ou si elle se continue ou non, dans les 45 jours ouvrables suivant sa mise en place. (A.16)
- 10.5.10.2.5. La présidence, au nom de la BRSM, fait état par écrit du succès ou de l'échec de la médiation (A.16)
- 10.5.10.2.6. La présidence de la BRSM transmet un rapport à chacune des parties, au membre du Secrétariat attitré et à la ou au secrétaire général. (A.16)
- 10.5.10.2.7. Après avoir été avisé qu'une des parties n'est plus un membre ou qu'une des parties a entrepris une (des) poursuite(s) judiciaire(s) connexe(s) et (ou) d'autres mesures connexes, y compris une procédure de grief, la présidence de la BRSM avertit les parties au différend, le membre du Secrétariat attitré et la ou le secrétaire général que la demande de médiation sera mise en suspens et qu'elle peut être réactivée sur demande écrite des parties dans les délais prescrits à la Procédure 12 à la suite d'un changement dans les circonstances. (A.16)
- 10.5.10.3. Tous les renseignements découlant de la médiation demeurent confidentiels et ne peuvent être utilisés ultérieurement contre l'une ou l'autre des parties. Tous les documents sont détruits après une période de deux ans. (A.16)

-
- 10.6. **CONSEIL PARLEMENTAIRE ET CONSTITUTIONNEL (CPC)**
 - 10.6.1. **Statuts du CPC**
 - 10.6.1.1. **CPC Article 1 – Nom**
 - 10.6.1.1.1. L'organisation s'appelle le Conseil parlementaire et constitutionnel. (A.16)
 - 10.6.1.2. **CPC Article 2 – Objectifs**
 - 10.6.1.2.1. Fournir des conseils et de l'aide à OSSTF/FEESO sur des questions portant sur les statuts, les règlements, les politiques, les procédures et les règles d'ordre. (A.16)
 - 10.6.1.2.2. Offrir une direction et (ou) du soutien lors des réunions d'OSSTF/FEESO. (A.16)
 - 10.6.1.3. **CPC Article 3 – Composition**
 - 10.6.1.3.1. Le CPC est composé d'un maximum de 12 membres, qui ne peuvent pas être conseillers ou conseillers provinciaux, répartis comme suit: (A.16)
 - 10.6.1.3.1.1. neuf membres nommés par le Conseil provincial pour un mandat de cinq ans, dont deux d'entre eux sont nommés chaque année, sauf chaque cinq ans où un seul est nommé; (A.16)
 - 10.6.1.3.1.2. un maximum de deux membres qui peuvent être cooptés; (A.16)
 - 10.6.1.3.1.3. un membre sans droit de vote provenant du Secrétariat, désigné par la ou le secrétaire général et (A.16)
 - 10.6.1.3.1.4. des membres du Secrétariat additionnels, nommé par la ou le secrétaire général, à titre de personnes ressources sans droit de vote au CPC. Ces membres du Secrétariat ne sont pas pris en considération dans le nombre total de membres du CPC. (A.16)
 - 10.6.1.4. **CPC Article 4 – Réunions**
 - 10.6.1.4.1. Le financement du Conseil parlementaire et constitutionnel sera basé sur cinq réunions par année de la Fédération. (A.23)
 - 10.6.1.5. **CPC Article 5 – Fonctions**
 - 10.6.1.5.1. Recommander à la présidence les membres qui formeront le comité de direction pour les réunions de l'Assemblée provinciale, qui ne peuvent pas agir en qualité de délégués ou de suppléants aux réunions de l'Assemblée provinciale. (A.16)
 - 10.6.1.5.2. Fournir deux ou trois de ses membres qui agissent comme comité de direction aux réunions du Conseil provincial. (A.16)
 - 10.6.1.5.3. Fournir des conseils et de l'aide à l'Exécutif provincial, au Conseil provincial et (ou) à l'Assemblée provinciale, aux comités et conseils provinciaux sur des questions pertinentes aux statuts, aux règlements, aux politiques et aux règles d'ordre. (A.16)
 - 10.6.1.5.4. Fournir des conseils et de l'aide aux unités de négociation, aux districts et aux divisions sur les questions pertinentes à leurs statuts, règlements et politiques. (A.16)
 - 10.6.1.5.5. Prodiguer des conseils aux présidences de l'Assemblée provinciale et au Conseil provincial et, sur demande, aux unités de négociation ou aux districts sur: (A.16)
 - 10.6.1.5.5.1. des questions de procédure parlementaire, l'ordre de priorité des questions à l'ordre du jour, la séquence des résolutions et les procédures suivies; (A.16)
 - 10.6.1.5.5.2. la rédaction ou la formulation de résolutions; (A.16)
 - 10.6.1.5.5.3. l'incidence possible des résolutions sur les procédures et (ou) sur d'autres résolutions et (A.16)
 - 10.6.1.5.5.4. toute autre question qui lui aura été soumise par l'une de ses instances. (A.16)
-

- 10.6.1.5.5.5. Sur demande et dans la mesure du possible, fournir une présidence d'assemblée et (ou) un comité de direction aux réunions générales de l'unité de négociation ou du district. (A.16)
- 10.6.1.5.5.6. Être chargé de l'examen des statuts de chaque unité de négociation et district, par rotation à tous les cinq ans, avec un rapport à l'unité de négociation/ au district pertinent. (A.16)

Procédure 11 - Membre à vie provincial

- 11.1. **Attribution du titre de Membre à vie provincial**
- 11.1.1. Les candidates et candidats doivent avoir siégé pendant six ans à l'Exécutif provincial ou avoir été membre du Secrétariat pendant dix ans afin d'être nommé membre à vie provincial. (A.15)
- 11.1.2. **Candidature comme Membre à vie provincial (A.15)**
- 11.1.2.1. Les mises en candidature sont soumises par écrit à la ou au secrétaire général avant le 30 avril. (A.15)
- 11.1.2.2. La ou le secrétaire général achemine les candidatures à la présidence du Conseil judiciaire. (A.15)
- 11.1.3. **Détermination d'une candidature**
- 11.1.3.1. Le Conseil judiciaire détermine si chaque candidate ou candidat (A.15)
- 11.1.3.1.1. est un membre qui ne fait pas présentement l'objet d'une sanction du Conseil judiciaire ou de l'Association du personnel; et (A.15)
- 11.1.3.1.2. n'a pas de condamnation au criminel pour une infraction qui compromet la norme d'éthique d'OSSTF/FEESO (y compris, sans s'y limiter, vol, armes, infraction sexuelle ou avec violence, comportement dangereux ou menaçant). (A.15)
- 11.1.3.2. Le Conseil judiciaire achemine le(s) nom(s) du (des) candidat(s) qui répond(ent) aux critères énoncés à 11.1.3.1 à la ou au secrétaire général afin d'être considéré(s) comme candidat(s) au statut de membre à vie provincial. (A.15)
- 11.1.3.3. La ou le secrétaire général fera parvenir le(s) nom(s) du (des) candidat(s) à l'Exécutif provincial. (A.15)
- 11.1.4. **Nomination de Membre à vie**
- 11.1.4.1. L'Exécutif provincial prendra une décision finale selon que le(s) candidat(s) a/ont offert ou non des services méritoires et exceptionnels à l'échelon provincial. (A.15)
- 11.1.4.2. Les annonces et les nominations à la liste des membres à vie provinciaux se feront à la dernière réunion de l'année de la Fédération du Conseil provincial. (A.15)
- 11.2. **Retrait de la liste de Membres à vie provinciaux**
- 11.2.1. Le statut de Membre à vie provincial peut être retiré à une personne qui (A.15)
- 11.2.1.1. est condamnée au criminel et (ou) (A.15)
- 11.2.1.2. fait l'objet d'une sanction officielle d'un organisme juridictionnel, d'une association professionnelle ou d'une autre organisation en raison de, mais sans s'y limiter, vol, armes, infraction sexuelle ou avec violence, comportement dangereux ou menaçant. (A.15)
- 11.2.2. **Demande de retrait de la liste de Membres à vie provinciaux (A.15)**
- 11.2.2.1. Le retrait peut être initié par: (A.15)
- 11.2.2.1.1. la ou le secrétaire général ou (A.15)

- 11.2.2.1.2. un ou plusieurs membres actuels, sur demande écrite auprès de la ou du secrétaire général. (A.15)
- 11.2.2.2. Les demandes de retrait d'un membre de la liste des Membres à vie sont envoyées à la présidence du Conseil judiciaire. (A.15)
- 11.2.2.2.1. La présidence du Conseil judiciaire détermine si les critères de retrait sont respectés ou non. (A.15)
- 11.2.2.2.1.1. Si les critères ne sont pas respectés, la présidence du Conseil judiciaire, en consultation avec la ou le secrétaire général, envoie une lettre au(x) Membre(s) ayant soumis la demande, expliquant la décision de ne pas donner suite à la demande. (A.15)
- 11.2.2.2.1.2. Si les critères sont respectés, la demande est envoyée au Conseil judiciaire. (A.15)
- 11.2.2.3. Le Conseil judiciaire évalue les allégations relevées dans la demande et détermine s'il devrait ou non procéder à une enquête de la demande. (A.15)
- 11.2.2.3.1. Si le Conseil judiciaire décide de ne pas procéder, la présidence du Conseil judiciaire fournit les motifs à la ou au secrétaire général et envoie une lettre au(x) Membre(s) ayant soumis la demande expliquant la décision de ne pas procéder. (A.15)
- 11.2.2.3.2. Si le Conseil judiciaire décide de poursuivre l'enquête, la présidence du Conseil judiciaire informe la ou le secrétaire général. (A.15)
- 11.2.2.3.3. La ou le secrétaire général envoie une lettre recommandée au Membre à vie provincial l'informant qu'une demande de retrait de la liste de Membres à vie provinciaux est à l'étude par le Conseil judiciaire et demandant au Membre à vie provincial de: (A.15)
- 11.2.2.3.3.1. répondre par écrit aux allégations dans les 60 jours ouvrables ou (A.15)
- 11.2.2.3.3.2. renoncer volontairement à la liste de Membres à vie. (A.15)
- 11.2.2.3.4. Si le Membre à vie renonce ou ne répond pas dans les délais prévus, l'Exécutif provincial : (A.15)
- 11.2.2.3.4.1. met fin au statut de Membre à vie; et (A.15)
- 11.2.2.3.4.2. enlève le nom du Membre à vie de la liste. (A.15)
- 11.2.2.3.5. Si les allégations sont contestées par le Membre à vie, le Conseil judiciaire: (A.15)
- 11.2.2.3.5.1. enquête en demandant des observations écrites au(x) Membre(s) ayant soumis la demande et au Membre à vie; (A.15)
- 11.2.2.3.5.2. étudie les observations; (A.15)
- 11.2.2.3.5.3. prend une décision; et (A.15)
- 11.2.2.3.5.4. présente ses conclusions et recommandations à l'Exécutif provincial. (A.15)
- 11.2.2.3.6. Si la recommandation est de: (A.15)
- 11.2.2.3.6.1. maintenir le statut de Membre à vie, la ou le secrétaire général envoie une lettre au Membre à vie et au(x) Membre(s) ayant soumis la demande indiquant que la personne restera sur la liste des Membres à vie; (A.15)
- 11.2.2.3.6.2. retirer le statut de Membre à vie, l'Exécutif provincial: (A.15)
- 11.2.2.3.6.2.1. met fin au statut de Membre à vie; et (A.15)
- 11.2.2.3.6.2.2. enlève le nom du Membre à vie de la liste. (A.15)
- 11.3. **Suspension des privilèges de Membre à vie provincial**
- 11.3.1. Tous les droits et privilèges de Membre à vie provincial sont suspendus quand un Membre à vie provincial se trouve en situation de conflit d'intérêts avec OSSTF/FEESO. (A.15)

- 11.3.2. Un Membre à vie est considéré se trouver en situation de conflit d'intérêts au cours de la période où le Membre à vie occupe un emploi dont les fonctions auraient pour conséquence que le Membre à vie: (A.15)
- 11.3.2.1. affecte directement l'emploi des membres actifs d'OSSTF/ FEESO au nom de l'employeur et (ou) (A.15)
- 11.3.2.2. soit activement impliqué dans la négociation des conditions d'emploi de toute convention collective d'OSSTF/FEESO directement/indirectement au nom de l'employeur; et (ou) (A.15)
- 11.3.2.3. soit activement impliqué dans le processus de grief et (ou) d'arbitrage dans une capacité d'enquête et (ou) décisionnelle soit dans un rôle neutre ou au nom de l'employeur. (A.15)
- 11.3.3. **Demande de suspension des privilèges de Membre à vie provincial**
- 11.3.3.1. Une suspension peut être initiée par: (A.15)
- 11.3.3.1.1. la ou le secrétaire général; ou (A.15)
- 11.3.3.1.2. un ou plusieurs Membres actuels, sur demande écrite auprès de la ou du secrétaire général, décrivant les critères précis, selon 11.3.2, plaçant le Membre à vie en situation de conflit d'intérêts. (A.15)
- 11.3.3.2. Les demandes de suspension des privilèges d'un Membre à vie provincial sont envoyées au Conseil judiciaire. (A.15)
- 11.3.3.2.1. Le Conseil judiciaire évalue les préoccupations identifiées dans la demande et détermine s'il devrait ou non procéder à une enquête de la demande. (A.15)
- 11.3.3.2.1.1. Si le Conseil judiciaire décide de ne pas procéder, la présidence du Conseil judiciaire fournit les motifs à la ou au secrétaire général qui envoie une lettre au(x) membre(s) ayant soumis la demande expliquant la décision de ne pas procéder. (A.15)
- 11.3.3.2.1.2. Si le Conseil judiciaire décide de poursuivre, la ou le secrétaire général envoie une lettre recommandée au Membre à vie provincial précisant qu'un examen est initié par le Conseil judiciaire et demandant au Membre à vie provincial de répondre par écrit aux allégations de conflit d'intérêts dans les 60 jours ouvrables. (A.15)
- 11.3.3.2.1.2.1. Si le membre à vie ne répond pas dans les délais prévus, l'Exécutif provincial suspend les privilèges de Membre à vie jusqu'à leur rétablissement conformément à 11.4. (A.15)
- 11.3.3.2.1.2.2. Si la suspension est contestée, le Conseil judiciaire: (A.15)
- 11.3.3.2.1.2.2.1. enquête et examine les allégations et la réponse du Membre à vie; (A.15)
- 11.3.3.2.1.2.2.2. prend une décision; et (A.15)
- 11.3.3.2.1.2.2.3. présente ses conclusions et recommandations à l'Exécutif provincial. (A.15)
- 11.3.3.2.1.2.3. Si la recommandation est de: (A.15)
- 11.3.3.2.1.2.3.1. maintenir les privilèges du Membre à vie, la ou le secrétaire général envoie une lettre au Membre à vie provincial et au(x) Membre(s) ayant soumis la demande indiquant que la demande de suspendre les privilèges du membre à vie provincial est rejetée; (A.15)
- 11.3.3.2.1.2.3.2. suspendre les privilèges du Membre à vie provincial, la ou le secrétaire général envoie une lettre au membre à vie provincial et au(x) Membre(s) ayant soumis la demande indiquant que les privilèges du Membre à vie provincial sont suspendus jusqu'à leur rétablissement conformément à 11.4. (A.15)

- 11.4. **Rétablissement des privilèges de Membre à vie provincial**
- 11.4.1. Un Membre à vie provincial peut demander à ce que les privilèges suspendus soient rétablis, sur demande écrite à la ou au secrétaire général, avec les pièces justificatives attestant que le conflit d'intérêts n'existe plus. (A.15)
- 11.4.2. La ou le secrétaire général enverra la demande et les pièces au Conseil judiciaire pour étude. (A.15)
- 11.4.3. Le Conseil judiciaire décidera si le conflit d'intérêts persiste ou non et formulera sa recommandation à l'Exécutif provincial. (A.15)
- 11.4.4. Si la recommandation est de: (A.15)
- 11.4.4.1. maintenir la suspension des privilèges du Membre à vie provincial, la ou le secrétaire général envoie une lettre au Membre à vie provincial indiquant que la suspension continuera; (A.15)
- 11.4.4.2. de rétablir les privilèges de Membre à vie provincial, la ou le secrétaire général envoie une lettre au Membre à vie provincial indiquant que ses privilèges sont rétablis. (A.15)

Procédure 12 - Procédure contre le harcèlement

- 12.1. **Procédure relative aux plaintes et au règlement (A.16)**
- 12.1.1. Un membre qui a été identifié comme agente ou agent de lutte contre le harcèlement en vertu du Règlement 4.4 doit suivre la Procédure relative aux plaintes contre le harcèlement et au règlement. (A.16)
- 12.1.2. Un membre, qui pense faire l'objet de harcèlement ou de discrimination lors d'une activité ou d'une réunion parrainée par OSSTF/FEESO, est encouragé à prendre des mesures pour s'assurer que ce comportement cesse. (A.15)
- 12.1.3. Tout d'abord, le membre devrait préciser à l'auteur qu'il trouve le comportement insultant et lui demander d'y mettre fin. Cela peut se faire par écrit ou verbalement ou avec l'aide d'une tierce personne. (A.15)
- 12.1.4. Si le comportement se reproduit ou persiste ou si le membre ne se sent pas en sécurité d'aborder directement l'auteur, il peut communiquer avec l'agente ou l'agent désigné et lui demander d'agir. (A.15)
- 12.1.5. S'il n'y a pas d'agente ou d'agent identifié, le membre devrait parler au membre du Secrétariat responsable et lui demander que cela soit fait. (A.16)
- 12.1.6. Les agents désignés procéderont rapidement à une enquête relative à la plainte, y compris interroger séparément les parties impliquées et tous les témoins en vue de résoudre à titre non officiel le problème. (A.16)
- 12.1.7. Durant ce processus, les agents désignés, avec l'approbation du secrétaire général, peuvent faire sortir temporairement le répondant de la réunion si la situation le justifie. (A.15)
- 12.1.8. L'enquête sera traitée de manière confidentielle; toutefois les agents désignés informeront la ou le secrétaire général de toutes les plaintes. (A.15)
- 12.1.9. Si la plainte ne peut être résolue à titre non officiel, on demandera au plaignant de mettre par écrit la plainte et tous les renseignements pertinents. (A.15)
- 12.1.10. Si le plaignant choisit de présenter une telle plainte par écrit, elle sera soumise à la ou au secrétaire général pour action et ce sera la responsabilité conjointe de la ou du secrétaire général et du membre du Secrétariat responsable de s'assurer qu'il y ait une

- enquête, de déterminer si le comportement correspond à la définition de harcèlement et de prendre une décision quant aux mesures correctives appropriées. (A.15)
- 12.1.11. Au cours de l'enquête, la ou le secrétaire général et le membre du Secrétariat tiendront compte des causes systémiques de discrimination et de harcèlement comme elles sont exprimées dans la Déclaration en matière d'équité d'OSSTF/FEESO. (A.15)
- 12.1.12. Les parties concernées recevront un rapport écrit énonçant les conclusions et toute mesure prise. (A.15)
- 12.1.13. Le règlement peut comprendre, entre autres, des excuses, une médiation, un avertissement, un accès limité temporairement ou un renvoi/exclusion de la réunion ou de l'activité. (A.15)
- 12.1.14. Si la décision prise est de renvoyer ou d'exclure ce membre et si ce dernier représente une unité de négociation ou un district, une lettre confidentielle décrivant les raisons justifiant la décision sera envoyée à la présidence du groupe approprié. (A.15)
- 12.1.15. Les décisions peuvent être examinées par le Comité d'appel du Conseil provincial à la demande d'un membre. (A.15)
- 12.1.16. La ou le secrétaire général gardera un dossier confidentiel de tous les rapports et plaintes connexes à l'enquête dans le cas d'une plainte écrite, et ce, pendant cinq ans. (A.15)
- 12.1.17. Ce qui précède n'empêche pas un membre de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne de l'Ontario ou de la police. (A.15)
- 12.2. **Requête en autorisation d'appel d'une décision de la politique et procédure contre le harcèlement**
- 12.2.1. Une Requête en autorisation d'appel d'une décision en vertu de la politique et procédure de lutte contre le harcèlement sera soumise à la présidence du Comité d'appel dans les dix jours qui suivent la date de la décision dont on interjette appel, avec exemplaires de la requête à la partie plaignante ou à la partie intimée d'origine et à la ou au secrétaire général. (A.15)
- 12.2.2. La requête en autorisation d'appel précisera, par écrit, les motifs de l'appel et la réparation attendue. (A.15)
- 12.2.3. Le Comité d'appel demandera des présentations des parties intimée et plaignante d'origine et à la ou au secrétaire général quant à savoir si la requête en autorisation d'appel devrait être accordée. (A.15)
- 12.2.4. La requête en autorisation d'appel peut être accordée par le Comité d'appel si celui-ci considère que l'appel soulève des questions d'importance pour la Fédération concernant l'interprétation ou l'application de la politique et de la procédure de lutte contre le harcèlement et que le membre interjetant appel présente des arguments valables. (A.15)
- 12.2.5. Le Comité d'appel du Conseil provincial rendra une décision d'accorder ou de rejeter la requête en autorisation d'appel au plus tard 15 jours après l'avoir reçue, avec exemplaires aux parties concernées, comme mentionné à la Procédure 6.1. (A.15)
- 12.2.6. La ou le secrétaire général nommera un défenseur à partir de la liste de candidats approuvés par l'Exécutif provincial pour les parties plaignantes et intimées et à toute autre tierce partie autorisée afin d'aider à la préparation des audiences devant le Comité d'appel du Conseil provincial. (A.15)

POLITIQUES EXTERNES D'OSSTF/FEESO

(Établis conformément au Règlement 20, amendés par l'Assemblée provinciale, mars 2023.

Toutes les autres politiques demeurent en vigueur pour une période de dix ans après leur entrée en vigueur ou amendement. « R » signifie que la politique a été reconduite.)

Politique 1 - Négociation collective sur l'évaluation (CBEV)

1.1. Supervision pour la croissance et le rendement

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 1.1.1. qu'il devrait avoir une distinction claire entre l'évaluation d'un Membre dans le but d'en arriver à des décisions administratives concernant l'avenir du Membre et la supervision d'un Membre dans le seul but d'améliorer le rendement du Membre; (A.23)
- 1.1.2. que dans le cas de la supervision d'un Membre dans le seul but d'améliorer son rendement, que les rapports devraient lui être confidentiels ainsi qu'à ceux et celles qui lui fournissent de l'aide. (A.23)
- 1.1.3. qu'aucun rapport d'évaluation ne devrait contenir une note d'évaluation autre que satisfaisant ou peu satisfaisant. (A.23)
- 1.1.4. qu'au dépôt d'une évaluation peu satisfaisante au dossier d'un(e) enseignant(e), ce(tte) dernier(ère), à sa demande, devrait avoir le droit à une évaluation lors d'un enseignement à une différente classe d'élèves et (ou) par un(e) autre évaluateur(trice). (A.23)
- 1.1.5. qu'aucun rapport ne devrait être fait sur un Membre par une autorité supérieure sans que ce membre ait eu l'occasion d'y apposer ses initiales et d'y ajouter des commentaires si le Membre le désire. (A.23)
- 1.1.6. qu'un Membre devrait recevoir une copie écrite de tout rapport fait au sujet du Membre. (A.23)
- 1.1.7. que l'évaluation des Membres par le personnel de supervision s'effectue à l'espace de travail où les Membres assument la majeure partie de leurs responsabilités. (R.19)
- 1.1.8. que les médianes des cours avec crédit et les autres données statistiques ne soient pas utilisées dans l'évaluation du rendement d'une enseignante ou d'un enseignant ou pour comparer le rendement du personnel enseignant et qu'il ne devrait pas y avoir d'attente, explicite ou implicite, que les médianes des cours ou les résultats de tests standardisés ou des classes doivent se situer à l'intérieur d'une gamme spécifique. (R.19)

1.2. Droits des Membres

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 1.2.1. que toute évaluation soit précédée d'un avis d'au moins 48 heures; (R.19)
- 1.2.2. que l'évaluation d'un Membre doit inclure l'évaluation des matières auxquelles il (elle) consacre la majeure partie de son enseignement ou pour lesquelles il (elle) détient les qualifications; et (R.19)
- 1.2.3. qu'un Membre ait le droit d'être accompagné d'un collègue qui est Membre d'OSSTF/FEESO, ou d'un membre du secrétariat, à toute réunion à laquelle il (elle) a été convoqué(e) ou qu'il (elle) a formellement demandée dans le but de discuter d'un problème d'ordre professionnel. Le superviseur devrait aviser par écrit le membre de ce droit, 48 heures avant la tenue d'une telle réunion. (R.19)

1.3. Responsabilités

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 1.3.1. que lorsqu'un Membre doit être évalué par une personne qui n'est pas Membre d'OSSTF/FEESO, que le Membre qui doit être évalué devrait avoir droit aux principes de la justice naturelle conformément aux politiques d'OSSTF/FEESO et des règlements pris en application de la Loi sur l'éducation et (ou) la Loi sur les relations de travail de l'Ontario. (A.23)
- 1.3.2. qu'on ne devrait pas utiliser de questionnaire auprès de collègues, parents ou élèves et qu'on ne devrait pas avoir recours à des entrevues avec des collègues, des parents ou des élèves pour évaluer le rendement d'un Membre. (A.23)
- 1.3.3. que l'employeur devrait offrir des sessions de formation en évaluation à tous(tes) ceux (celles) qui sont impliqué(e)s dans l'évaluation de Membres et que cette formation vise un modèle de perfectionnement professionnel constructif. (R.19)
- 1.3.4. qu'aucun Membre ne s'acquitte de fonctions qui sont habituellement exercées par l'administration, y compris mais sans se limiter à l'évaluation, à l'imposition de mesures disciplinaires, à la surveillance, aux entrevues, à l'embauche, à la promotion ou au congédiement. (A.15)

1.4. Membres responsables d'unités

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 1.4.1. que le rôle du Membre responsable d'unités organisationnelles devrait consister à améliorer l'enseignement en salle de classe et que l'évaluation des Membres revient à la direction et à la direction adjointe. (A.23)
- 1.4.2. que les Membres responsables d'unités organisationnelles ne devraient pas être impliqués dans la rédaction de rapports d'évaluation d'un Membre. (A.23)
- 1.4.3. que le Membre responsable d'unités organisationnelles devrait garder en tout temps confidentiels entre lui (elle)-même et le Membre concerné tous les rapports qu'il (elle) a rédigés au cours de la période d'assistance offerte au Membre dans le but d'améliorer son rendement. (A.23)
- 1.4.4. qu'un Membre responsable d'unités organisationnelles devrait coopérer à la supervision des Membres de son unité organisationnelle, à la demande d'autres Membres. (A.23)
- 1.4.5. que les Membres responsables d'unités organisationnelles devraient avoir des allocations de temps suffisantes pour accomplir la supervision du perfectionnement professionnel en plus de leurs tâches administratives. (A.23)
- 1.4.6. que la responsabilité pour l'évaluation des Membres, y compris les membres qui détiennent un poste de responsabilité dans une école, devrait reposer sur le (la) superviseur(e). (A.23)
- 1.4.7. que l'évaluation des Membres occupant des postes de responsabilité devrait être basée sur des facteurs convenus par l'employeur et l'unité de négociation. (A.23)
- 1.4.8. que si des rapports sont rédigés, le Membre impliqué(e) devrait recevoir une copie de tout rapport d'évaluation; et (A.23)
- 1.4.9. que le Membre devrait avoir le droit de répondre à toute évaluation et que sa réponse devrait être inclut déposée à son dossier avec le rapport d'évaluation Du superviseur. (A.23)

1.5. **Procédures d'évaluation**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 1.5.1. que l'on accorde au personnel enseignant une période de cinq ans et toutes les ressources nécessaires pour se familiariser avec toute nouvelle méthode d'enseignement avant de l'évaluer dans le cadre du processus d'évaluation du rendement du personnel enseignant. (A.19)

Politique 2 - Négociation collective sur les congés et les gratifications (CBLG)

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

2.1. **Congé de compassion/lié à la santé des membres de la famille**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 2.1.1. que chaque entente collective devrait contenir une clause de congé de permutation prévoyant les dispositions relatives au salaire, aux indemnités, aux augmentations, aux avantages sociaux et à la durée du congé de permutation; (A.23)
- 2.1.2. que chaque convention collective devrait garantir que les membres bénéficient d'un congé rémunéré et sans perte d'avantages sociaux, d'ancienneté ou d'expérience advenant une quarantaine décrétée par le médecin-hygiéniste ou son délégué; (A.23)
- 2.1.3. que chaque convention collective devrait garantir que les Membres qui sont convoqués comme jurés ou qui doivent témoigner dans des poursuites judiciaires bénéficient d'un congé rémunéré sans perte d'avantages sociaux, d'ancienneté ou d'expérience; et (A.23)
- 2.1.4. que chaque convention collective devrait inclure un libellé sur l'usage des prestations pour soins de compassion qui couvre le paiement du salaire complet du Membre sans perte de crédits de congés de maladie, d'expérience ou d'ancienneté. (R.14)

2.2. **Congé spécial**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 2.2.1. que chaque convention collective devrait stipuler un nombre négocié de jours de congé en cas d'urgence pour les soins à prodiguer à un(e) conjoint(e) et (ou) un(e) partenaire du même sexe ou à un autre membre de la famille, dont les Membres pourraient, à leur discrétion, se prévaloir avec plein salaire et sans perte de crédits de congés de maladie, d'expérience ou d'ancienneté; (A.23)
- 2.3. que chaque entente collective devrait contenir une clause de congé de permutation prévoyant les dispositions relatives au salaire, aux indemnités, aux augmentations, aux avantages sociaux et à la durée du congé de permutation; et (A.23)
- 2.3.1. que chaque convention collective devrait comprendre des dispositions pour les Membres afin qu'ils prennent congé quand ils sont aux prises avec de la violence familiale, qui est à la disposition du Membre à sa discrétion, à son plein salaire et sans perte de crédits de congé de maladie, d'expérience ou d'ancienneté. (A.18)

2.4. **Congés**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 2.4.1. qu'un Membre en congé autorisé de l'enseignement dans le but de se faire élire à un poste politique, ou de servir à temps plein dans une fonction politique ou d'accepter

- d'être nommé à un poste ou des fonctions publiques à temps plein devrait conserver pleinement sa permanence et ses droits d'ancienneté avec son employeur. (A.23.)
- 2.4.2. que tous les congés autorisés disponibles aux Membres dans le cadre de leur emploi, devraient être mentionnés dans la convention collective. (A.23)
- 2.4.3. que les modalités d'un congé d'absence devraient : (A.23)
- 2.4.3.1. être clairement énoncées par écrit; (A.23)
- 2.4.3.2. lier les deux parties; et (A.23)
- 2.4.3.3. préciser clairement le statut de l'indemnité annuelle de la grille salariale et des avantages sociaux; (A.23)
- 2.4.4. qu'au terme d'un congé autorisé, l'employeur devrait s'efforcer de rétablir le Membre dans le même poste qu'il (elle) détenait immédiatement avant le congé; (A.23)
- 2.4.5. que l'employeur ne devrait pas exiger un préavis déraisonnable lorsqu'un Membre désire prolonger un congé autorisé; (A.23)
- 2.4.6. que tout Membre en tout congé autorisé, payé ou sans solde, devrait accumuler sa pleine ancienneté durant la période du congé; (A.23)
- 2.4.7. chaque convention collective devrait contenir un Régime de congé à traitement différé; (A.23)
- 2.4.8. que chaque convention collective devrait contenir des dispositions pour qu'un Membre puisse prendre un congé de la Fédération sur demande dans le but d'effectuer du travail pour la Fédération, sous les conditions suivantes : (A.23)
- 2.4.8.1. que le Membre continue à accumuler des crédits de congés de maladie d'expérience et d'ancienneté durant le congé; (A.23)
- 2.4.8.2. que le Membre qui est en congé puisse continuer à faire partie des plans d'avantages sociaux de l'employeur et que ce dernier en paye la totalité des primes; et (A.23)
- 2.4.8.3. qu'un tel congé ne devrait pas être préjudiciable à un Membre au moment de l'examen de la requête pour d'autres congés ou pour une promotion. (A.23)
- 2.4.9. que chaque entente collective devrait contenir un montant négocié de temps de libération à temps plein entièrement rémunéré pour faire le travail de la Fédération; et A.23)
- 2.4.10. que chaque convention collective devrait contenir des dispositions relatives aux congés, qui sont séparés et distincts des autres genres de congés personnels, aux fins d'observances religieuses sans déduction des congés de maladie. (A.23)
- 2.5. **Congé personnel**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 2.5.1. que chaque convention collective devrait stipuler un nombre négocié de jours de congé pour des raisons confidentielles au Membre, dont les Membres pourraient, à leur discrétion, se prévaloir avec plein salaire et sans perte de crédits de congés de maladie, d'expérience ou d'ancienneté; (A.23)
- 2.6. **Congé sabbatique**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 2.6.1. que chaque convention collective devrait avoir un plan de congé sabbatique et un plan de congé d'études payé par l'employeur. (A.23)

- 2.7. **Congé de maternité**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 2.7.1. qu'une Membre enceinte devrait avoir droit à un congé de maternité jusqu'à concurrence de 17 semaines consécutives, entièrement payé, sans perte de crédits de congés de maladie, pris à une date qui lui convient; (A.23)
- 2.7.2. que l'employeur ne devrait pas terminer l'emploi d'une Membre en raison de sa grossesse, peu importe la durée de l'emploi avant le congé; (A.23)
- 2.7.3. que l'employeur devrait continuer de payer sa part du coût des avantages sociaux pour un Membre en congé / parental; (A.23)
- 2.7.4. qu'à son retour d'un congé / parental, l'ancienneté et l'expérience pour la durée du congé devraient être créditées au complet au Membre; (A.23)
- 2.7.5. qu'une demande de l'employeur à un Membre de prolonger son congé / parental au-delà des 17 semaines consécutives, le soit par écrit et si le Membre accepte, qu'elle devrait continuer de bénéficier de tous les salaires, prestations, avantages sociaux, accumulation de crédits de congés de maladie et d'ancienneté pour la durée d'une telle prolongation;
- 2.7.6. qu'un congé de maternité devrait pouvoir être prolongé, à la discrétion du Membre, en congé parental rémunéré pour une période n'excédant pas deux ans, en incluant le congé de maternité; et (A.23)
- 2.7.7. qu'un congé parental ne devrait pas être préjudiciable à un Membre au moment de l'examen de la requête pour d'autres congés ou pour une promotion. (A.23)
- 2.8. **Congé parental prolongé**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 2.8.1. que chaque convention collective devrait contenir des dispositions pour qu'un membre puisse prendre un congé parental prolongé non rémunéré d'une durée maximale de deux ans, sous les conditions suivantes : (A.23)
- 2.8.1.1. que le Membre devrait continuer à accumuler des crédits de congés de maladie d'expérience et d'ancienneté durant le congé; (A.23)
- 2.8.1.2. que le Membre qui est en congé parental devrait pouvoir continuer à faire partie des plans d'avantages sociaux de l'employeur et que ce dernier en paye la totalité des primes; et (A.23)
- 2.8.1.3. qu'un tel congé ne devrait pas être préjudiciable à un Membre au moment de l'examen de la requête pour d'autres congés ou pour une promotion. (A.23)
- 2.9. **Congés de maladie cumulatifs**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 2.9.1. qu'il devrait y avoir dans chaque convention collective un système de congés de maladie cumulatifs; et (A.23)
- 2.9.2. qu'il devrait y avoir dans chaque convention collective des provisions pour l'accumulation illimitée des crédits de congé de maladie. (A.23)
- 2.10. **Gratifications**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 2.10.1. qu'il devrait y avoir dans chaque convention collective un plan de crédits pour congés de maladie et (ou) un plan de gratification à la retraite. (A.23)

- 2.10.2. qu'à l'intérieur de la même unité de négociation, aucun plan de gratification pour les congés de maladie n'e devrait avoir des catégories différentes de gratifications pour des groupes de Membres au sein de la même unité de négociation; (A.23)
- 2.10.3. qu'il ne devrait pas y avoir ni réduction ni suppression des avantages accordés par les plans de gratification pour les crédits de congés de maladie, les plans de gratification pour service et (ou) les plans de gratification à la retraite; (A.23)
- 2.10.4. que le droit d'un Membre à recevoir la gratification à la retraite ne soit pas touché en raison de sa participation à un plan de retraite anticipée. (A.23)

Politique 3 - Négociation collective des salaires (CBS)

3.1. Grilles Salariales

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 3.1.1. que le salaire de tous les Membres actifs d'une unité de négociation, à l'emploi d'un même employeur, devrait être établi selon les mêmes critères; (A.23)
- 3.1.2. qu'il ne devrait y avoir aucune grille salariale, provinciale ou régionale, imposée par des employeurs, groupes d'employeurs, règlements ou législation; (A.23)
- 3.1.3. que toutes les conventions collectives s'assurent qu'en cas de concours pour un poste, le salaire ne soit pas un critère de sélection et qu'il n'y ait pas de discrimination à l'endroit d'un(e) candidat(e) en raison de la durée de son expérience de travail. (A.15)
- 3.1.4. que toutes les conventions collectives devraient s'assurer qu'en cas de concours pour un poste, les candidatures des Membres ne devraient pas être rejetées basé sur le salaire du Membre; (A.23)
- 3.1.5. qu'un Membre qui reçoit une promotion ne devrait pas subir de perte de salaire; (A.23)
- 3.1.6. que lorsqu'une unité de négociation arrive à une entente salariale, chaque Membre devrait recevoir le même pourcentage d'augmentation à l'exception des Membres qui bénéficient de pourcentages différents destinés à corriger des injustices passées; et (A.23)
- 3.1.7. que le taux de salaire pour les journées de perfectionnement professionnel durant lesquelles les Membres sont au travail devrait être le même que celui de toute autre journée. (A.23)

3.2. Salaires minimum et de départ

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 3.2.1. qu'un changement négocié apporté au salaire minimum devrait avoir pour conséquence un changement équivalent dans les salaires payés à tous les Membres du même groupe, y compris ceux au salaire maximum; et (A.23)
- 3.2.2. Que la méthode de calcul du salaire de départ d'un Membre ayant de l'expérience devrait être clairement définie dans la convention collective. (A.23)

3.3. Salaires en enseignement

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 3.3.1. que le salaire annuel de base d'un(e) enseignant(e) devrait être basé sur un maximum de 194 journées d'enseignement par an; (A.23)
- 3.3.2. que la grille salariale de base tienne compte des niveaux de certification par des écarts appropriés entre les minima et maxima; (A.23)

- 3.3.3. qu'un Membre possédant des qualifications inférieures aux qualifications de base et embauché comme enseignant(e), ne devrait pas recevoir moins que le salaire minimum d'un(e) enseignant(e) au premier niveau; (A.23)
- 3.3.4. que l'indemnité pour l'expérience d'enseignement aux fins du placement sur la grille salariale devrait être au même taux que l'indemnité annuelle; (A.23)
- 3.3.5. que l'indemnité pour l'expérience d'enseignement à l'étranger devrait être la même que celle à domicile quand la Fédération la considère comme équivalente; (A.23)
- 3.3.6. que la convention collective devrait reconnaître les types d'expérience suivants : (A.23)
- 3.3.6.1. de l'expérience d'enseignement (à temps plein, à temps partiel, en éducation permanente et occasionnel) dans des écoles secondaires, des écoles élémentaires, des collèges et universités, des instituts techniques, des écoles professionnelles, des écoles de métiers, des écoles parrainées par les gouvernements fédéral et provinciaux; et (A.23)
- 3.3.6.2. de l'expérience connexe au-delà des années requises pour être admis à une faculté d'éducation, en affaires et dans l'industrie, d'autres professions, les forces armées et l'expérience d'enseignement des métiers professionnels. (A.23)
- 3.3.7. que l'indemnité pour l'expérience d'enseignement technique ou connexe devrait être au même taux que l'indemnité annuelle; (A.23)
- 3.3.8. que la création de postes additionnels de responsabilité devrait être négociée; (Remarque : Dans ce contexte, le terme « responsabilité » s'applique à des tâches de supervision ou administratives et n'implique pas d'indemnités différentielles pour l'enseignement de cours spéciaux, de classes spéciales ou de niveaux spéciaux); (A.23)
- 3.3.9. que la catégorie salariale d'un enseignant soit établie à partir de l'attestation d'évaluation des qualifications émises à l'enseignant par OSSTF/ FEESO ou le COEQ; et (R.20)
- 3.3.10. que les qualifications additionnelles, comme les diplômes d'études supérieures ou les diplômes supplémentaires, devraient être reconnues par une rémunération financière obtenue par la négociation. (A.17)
- 3.4. **Avantages sociaux**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 3.4.1. que chaque convention collective devrait inclure une section sur les avantages sociaux; (A.23)
- 3.4.2. que les sections sur les avantages sociaux devraient comprendre au moins un régime d'assurance-vie de groupe, d'assurance-santé complémentaire, d'assurance de soins de la vue, d'assurance dentaire complète et d'assurance invalidité de longue durée; (A.23)
- 3.4.3. que lorsque négocié au palier local, la sorte de régime à inclure à titre d'avantages sociaux devrait relever de l'unité de négociation et sera déterminée par les besoins des Membres; (A.23)
- 3.4.4. que lorsque négocié au palier local, l'employeur devrait fournir à l'unité de négociation une copie de la police générale du régime d'avantages sociaux assurant les Membres; (A.23)
- 3.4.5. que lorsque négocié au palier local, l'unité de négociation devrait pouvoir obtenir, sur demande, toute information actuarielle, financière, sur le nombre de participants et sur

- leur expérience relative à tout régime d'avantages sociaux assurant les Membres; (A.23)
- 3.4.6. que les informations relatives aux avantages de tout régime devraient être fournies à tous les Membres participants lors de tout changement d'assureur et (ou) d'amendements au régime, et dans tous les cas, au moins une fois par an. (A.23)
- 3.4.7. que lorsque négocié au palier local, que chaque unité de négociation devrait être représentée au comité conjoint de gestion des avantages sociaux des Membres participants; (A.23)
- 3.4.8. que les Membres en congé autorisé devraient avoir le droit de continuer à participer au régime tout au long de leur période de congé; (A.23)
- 3.4.9. que l'adhésion à un régime d'AILD établi par l'unité de négociation et (ou) l'employeur devrait être une condition d'emploi pour les nouveaux Membres, pourvu que cette personne est admissible à recevoir des prestations d'un régime d'AILD; (A.23)
- 3.4.10. que des dispositions sur la retraite anticipée devraient être incluses dans chaque convention collective; (A.23)
- 3.4.11. que les employeurs devraient pouvoir contribuer aux cotisations des avantages sociaux des Membres qui prennent leur retraite; et (R.19)
- 3.4.12. que lorsqu'un Membre fait partie d'un régime collectif de soins dentaires et (ou) d'un régime de santé complémentaire avec l'employeur, le conjoint survivant du Membre et (ou) les dépendants devraient pouvoir continuer à participer à ces régimes pour une durée maximale de dix ans et que les cotisations soient payées par l'employeur; et (R.19)
- 3.5. **Modification de juridiction**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 3.5.1. que lorsque des modifications sont apportées aux frontières de juridictions scolaires, aucun Membre ne devrait subir de réduction d'indemnités financières négociées auparavant. (A.23)
- 3.6. **Éducation permanente et l'éducation permanente aux adultes**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 3.6.1. que le calcul à des fins salariales de l'expérience d'enseignement portée au crédit des enseignant(e)s devrait être le même, que l'enseignement soit dispensé à l'école régulière de jour ou à l'éducation permanente ou aux adultes, et cela, à un maximum d'une année créditée par année de service; (A.23)
- 3.6.2. que l'indemnité pour un horaire intégré devrait être égale à l'indemnité pour un horaire régulier d'une école de jour telle que définie dans la convention collective; (A.23)
- 3.6.3. que les programmes donnant droit à un crédit pour élèves adultes devraient être financés de la même manière que l'école régulière; et (A.23)
- 3.6.4. que les Membres enseignant des cours professionnels du ministère de l'Éducation devraient être payés à un taux horaire égal à celui payé aux enseignant(e)s régulier(ère)s des facultés d'éducation. (A.23)

3.7. **Personnel enseignant suppléant**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 3.7.1. que le taux de rémunération quotidienne d'un(e) enseignant(e) suppléant(e) devrait être déterminé en divisant le salaire annuel que l'enseignant(e) suppléant(e) gagnerait en vertu de la convention collective pour les Membres enseignants employés par le même employeur par le nombre de journées scolaires de cette année scolaire; (A.23)
- 3.7.2. que la rémunération des enseignant(e)s suppléant(e)s remplaçant des enseignant(e)s à temps partiel devrait être basée sur le montant plus élevé des suivants : (A.23)
 - 3.7.2.1. la fraction la plus grande de la journée scolaire durant laquelle l'enseignant(e) suppléant(e) est présent(e) dans l'école; ou (A.23)
 - 3.7.2.2. la fraction du taux de rémunération de l'enseignant(e) qu'il (elle) remplace. (A.23)
- 3.7.3. que la convention collective des enseignant(e)s suppléant(e)s devrait stipuler qu'ils (elles) soient rémunéré(e)s au taux quotidien lorsque leur présence est requise à des réunions de comités prévus dans la convention collective; et (A.23)
- 3.7.4. que pour la détermination du salaire, toute expérience antérieure dans l'enseignement devrait être incluse dans le calcul total de l'expérience de l'enseignant(e) occasionnel(le). (A.23)

3.8. **Indemnités annuelles**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 3.8.1. que chaque Membre qualifié devrait progresser du salaire minimum débutant au salaire maximum selon les augmentations annuelles prévues par la grille; et (A.23)
- 3.8.2. qu'une convention collective négociée pour une durée de plus d'un an devrait prévoir pour chaque année de la convention des augmentations statutaires égales ou supérieures à l'augmentation du coût de la vie. (A.23)

3.9. **Discrimination**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 3.9.1. qu'il ne doit pas y avoir de discrimination en matière de salaire, d'embauche, de promotion, de permanence ou d'avantages sociaux en fonction de l'âge, de l'ascendance, de la citoyenneté, de la couleur, de la croyance, du handicap, de l'origine ethnique, de la situation familiale, de l'expression sexuelle, de l'identité sexuelle, de l'état matrimonial, de l'apparence, du lieu d'origine, de l'appartenance politique, de la race, de la religion, du sexe (y compris grossesse et genre), de l'orientation sexuelle ou du statut socioéconomique. (A.15)

3.10. **Financement**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 3.10.1. que le mode de financement ne devrait pas être le facteur déterminant dans l'établissement des salaires des Membres; et (A.23)
- 3.10.2. que les Membres, en tant qu'employés rémunérés à même les fonds publics, ne devraient pas être obligés de subventionner le reste de la communauté en acceptant des salaires et des conditions de travail inférieurs au niveau moyen. (A.23)

- 3.11. **Obtention de qualifications supérieures**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 3.11.1. que l'obtention de qualifications supérieures par un Membre devrait faire l'objet d'un ajustement salarial au/ou avant le 1er septembre de l'année scolaire suivante. Il incombe au membre d'avertir le Conseil ou l'employeur de l'obtention de qualifications supérieures; et (A.23)
- 3.11.2. Que chaque convention collective d'enseignant devrait reconnaître le plan le plus récent de certification; (A.23)
- 3.12. **Négociations des affiliés**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 3.12.1. de s'opposer à la pratique des employeurs et (ou) du gouvernement d'accorder unilatéralement des conditions de travail négociées par OSSTF/FEESO à d'autres affiliées sans qu'il y ait de négociation pour une convention collective avec ces affiliées. (A.14)
- 3.13. **Salaire au mérite**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 3.13.1. il ne devrait y avoir aucun système de paiement d'allocation salariale additionnelle (au-delà de la grille salariale de base approuvée au palier local) aux Membres qui sont considérés ou désignés comme étant des Membres méritoires. (A.23)
- 3.14. **Sanctions**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 3.14.1. qu'advenant une prolongation de l'année scolaire ou de la journée scolaire/ de travail, par entente mutuelle ou par arrêté, après une sanction, tous les Membres reçoivent une indemnité additionnelle, à un taux égal ou supérieur au taux régulier de rémunération pour la durée de la prolongation. (A.15)
- 3.14.2. que les journées de perfectionnement professionnel, ou les journées d'activités professionnelles, ne devraient pas être désignées journées d'enseignement à cause d'une grève ou d'un lock-out précédent; (A.23)
- 3.14.3. que les associations d'entraîneurs(euses) et des responsables d'activités parascolaires devrait adopter comme exigence préalable à l'inscription et à la participation à des tournois ou à des activités que l'école d'origine ne soit pas impliquée dans des sanctions; et (A.23)
- 3.14.4. que l'employeur ne devrait pas exiger les Membres de collaborer avec des bénévoles dans le but de maintenir un programme éducatif en période de sanctions. (A.23)

Politique 4 - Négociation collective de la situation d'emploi (CBES)

- 4.1. **Permanence/sécurité d'emploi (A.15)**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 4.1.1. que toutes les conventions collectives devraient prévoir des clauses de sécurité d'emploi; (A.23)

- 4.1.2. que les conventions collectives contiennent des dispositions assurant la permanence et garantissant un poste avec l'employeur à tous les Membres présentement sous contrat. Les contrats individuels des Membres devraient demeurer en vigueur en tout temps, à l'exception des cas suivants (R.19)
- 4.1.2.1. là où il est jugé opportun, les conventions collectives devraient prévoir des dispositions pour présenter des choix comme: (A.17)
- 4.1.2.2. la mutation à d'autres établissements au sein du territoire de l'employeur, (A.17)
- 4.1.2.3. un poste de suppléance permanente, (A.17)
- 4.1.2.4. des congés payés ou des congés sabbatiques aux Membres déclarés surnuméraires par leur employeur ou; (A.17)
- 4.1.2.5. l'affectation d'un Membre à une matière différente pour laquelle il est qualifié ou peut se qualifier avant d'entreprendre ses nouvelles fonctions. (A.17)
- 4.1.2.6. que l'ancienneté avec le conseil en tant que Membre d'OSSTF/FEESO devrait être une des considérations majeures quand il s'agit de déclarer surnuméraire un Membre et que la convention collective devrait spécifier le processus d'identification et de déclaration des Membres surnuméraires; et (A.23)
- 4.1.2.7. que les droits à la sécurité d'emploi s'étendent à tous les Membres actifs, à tous les postes occupés par des Membres actifs d'OSSTF/FEESO. (A.23)
- 4.1.3. que dans les cas où l'on n'obtient pas la permanence/sécurité d'emploi, la convention collective locale devrait prévoir des dispositions pour les membres surnuméraires selon le cas: programmes de perfectionnement et de requalification, procédures de rappel et de réintégration, indemnités de résiliation de contrat et mutation à des postes équivalents dans des programmes du soir ou d'été offerts par l'employeur. (A.15)
- 4.1.4. que tout comité de travail conjoint de Membres et de l'employeur, tout groupe de travail ou tout autre comité dont les recommandations peuvent affecter le statut ou le bien-être des Membres d'OSSTF/FEESO doit comprendre un(e) représentant(e) nommé(e) par l'exécutif de l'unité de négociation. L'exécutif d'unité de négociation peut choisir de ne pas nommer un membre; (R.19)
- 4.1.5. qu'aucun Membre ne devrait être rétrogradé, congédié ou discipliné sans raisons valables, et que chaque convention collective contienne une clause à cet effet; (A.23)
- 4.1.6. que toutes les conventions collectives devraient inclure des dispositions pour s'assurer que tous les travailleurs occasionnels en éducation ont droit à ce que la date d'embauche en tant que travailleurs occasionnels en éducation soit un facteur dans la détermination de l'admissibilité à des postes occasionnels à long terme; (A.23)
- 4.1.7. que tout Membre qui est suspendu ou renvoyé devrait être suspendu avec salaire jusqu'à la résolution de toute instance contractuelle ou légale relative aux mesures disciplinaires; (A.23)
- 4.1.7.1. le congédiement, pour cause, à la suite d'un processus légal; et (A.23)
- 4.1.7.2. la démission du membre. (A.23)
- 4.1.8. que tout Membre dont le contrat a été résilié par un employeur, reçoive par écrit la ou les raison(s) d'une telle résiliation. Là où le motif de la résiliation du contrat est motivé par la situation de membre surnuméraire, la lettre devrait indiquer que la compétence du Membre n'est nullement en jeu. (R.19)

- 4.2. **Enseignement à temps partiel**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 4.2.1. que l'enseignement à temps partiel devrait être prévu dans chaque convention collective; (A.23)
- 4.2.2. qu'un Membre devrait recevoir au complet les crédits d'ancienneté et les avantages sociaux pour la période de son service à temps partiel; (A.23)
- 4.2.3. qu'une clause facilitant la mutation d'une tâche à temps partiel à une tâche à temps plein et inversement devrait être incluse dans chaque convention collective; et (A.23)
- 4.2.4. qu'un Membre à temps partiel ne devrait pas être exclu des dispositions négociées pour le bénéfice d'un Membre à temps plein uniquement sur la base de son statut à temps partiel. (A.23)
- 4.3. **Postes de responsabilité**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 4.3.1. que l'employeur, après avoir consulté l'unité locale de négociation, devrait déployer tous les efforts afin de muter un Membre à un poste vacant semblable dans un autre lieu de travail; (R.19)
- 4.3.2. que toute modification à l'aménagement ou au nombre de postes de responsabilité soit (R.19)
- 4.3.2.1. négociée par les deux parties: soit, l'unité de négociation et l'employeur (R.19)
- 4.3.2.2. sujette à la ratification conformément à la convention collective; et (R.19)
- 4.3.3. que l'unité de négociation et l'employeur contribuent à l'organisation de programmes réguliers de perfectionnement, sous réserve d'évaluation, d'examen et de révision par le biais de la négociation. (R.19)
- 4.3.4. que les employeurs devraient offrir une égalité d'accès aux postes de responsabilité; (A.17)
- 4.3.5. qu'un Membre d'OSSTF/FEESO dans un poste de responsabilité, qui, pour un motif autre que des travaux insatisfaisants, trouve leur poste éliminé, devrait avoir une reconnaissance spéciale de son expérience à un poste de responsabilité au moment où des nouveaux postes se libèrent; (A.23)
- 4.3.6. que lorsque la baisse des effectifs scolaires justifie l'élimination d'un poste de responsabilité : (A.23)
- 4.3.6.1. que l'employeur, après avoir consulté l'unité locale de négociation, devrait déployer tous les efforts afin de muter un membre à un poste vacant semblable dans un autre lieu de travail; et (A.23)
- 4.3.6.2. qu'advenant que l'action ci-dessus s'avère impossible, l'indemnité pour le poste de responsabilité qu'occupait le membre devrait être payée pendant une période d'au moins deux ans, durant laquelle on devrait déployer tous les efforts pour muter le membre à un poste comparable. Si aucun poste ne devient disponible au cours de cette période de deux ans, le Membre devrait recevoir le salaire brut atteint au cours du dernier mois de la période de deux ans aussi longtemps que le salaire de base et les indemnités n'auront pas atteint ou dépassé ce salaire. (A.23)
- 4.3.7. que des programmes réguliers de perfectionnement devraient être mis en place à l'intention des détenteurs(trices) de postes de responsabilité; et (A.23)

- 4.3.8. que les programmes réguliers de perfectionnement devraient être offerts durant les heures régulières d'enseignement. (A.23)
- 4.4. **Modification de juridiction**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO:
- 4.4.1. que lors d'une modification d'une juridiction scolaire ou du secteur universitaire, ou lorsqu'un établissement ou un programme passe sous la juridiction d'un autre employeur, ou lorsqu'il y a fusion d'employeurs, l'ancienneté des membres qui sont affectés soit maintenue tout comme si leurs années de service n'avaient pas été interrompues; et (A.15)
- 4.4.2. que la priorité devrait être accordée aux Membres lors de la dotation de postes découlant d'un partenariat qui passe aux mains de l'employeur. (A.17)
- 4.5. **Mandats**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 4.5.1. qu'il ne devrait pas y avoir pas de nomination pour une période déterminée d'un Membre dictée de façon unilatérale. (A.23)
- 4.6. **Bilinguisme**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 4.6.1. qu'aucun Membre ne devrait être déclaré surnuméraire à cause de son incapacité à fonctionner dans les deux langues officielles. (A.23)
- 4.7. **Griefs**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 4.7.1. que chaque convention collective devrait contenir une procédure pour le règlement de griefs, y compris les mesures à prendre pour : (A.23)
- 4.7.1.1. griefs individuels; (A.23)
- 4.7.1.2. les griefs de groupe; (A.23)
- 4.7.1.3. la présentation d'un grief par l'unité de négociation au nom d'un Membre; et (A.23)
- 4.7.1.4. griefs de politique. (A.23)
- 4.7.2. que toute convention collective devrait contenir une clause de « non-représailles » dans la procédure de règlement de griefs; (A.23)
- 4.7.3. que chaque convention collective devrait contenir une clause sur les pratiques existantes; et (A.23)
- 4.7.4. que l'employeur accorde, à ses frais, des périodes libres aux agent(e)s de griefs pour leur permettre d'enquêter et de résoudre les griefs. (R.19)
- 4.8. **Pratiques d'emploi non discriminatoires**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 4.8.1. qu'un médecin qualifié, choisi par le Membre, devraient être le seul juge de la capacité physique d'un membre handicapé de travailler. (A.23)

- 4.9. **Fermeture d'écoles/fusion/transfert**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 4.9.1. qu'il ne devrait pas y avoir de fermeture, de fusion et (ou) de transfert d'écoles si d'autres options viables existent; (A.23)
- 4.9.2. que les élèves adultes des programmes de jour inscrit à des programmes donnant droit à des crédits devraient être reconnus comme ayant le même statut que les élèves réguliers dans le calcul des inscriptions dans les situations de transfert scolaire; et (A.23)
- 4.9.3. que chaque convention collective devrait contenir des dispositions pour la protection des membres dans l'éventualité de fermeture d'école, de fusion ou de transfert. (A.23)
- 4.10. **Principes généraux**
 C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 4.10.1. que le transfert d'école/de campus de langue française et des membres du personnel à d'autres employeurs soit soumis aux procédures prévues pour la fermeture que stipulées dans la Loi sur l'éducation ou les autres lois applicables. (A.15)
- 4.11. **Ressources additionnelles (financières/humaines) pour établissements destinés à être fermés**
 C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 4.11.1. que lorsqu'une décision finale est prise au sujet de la fermeture d'un établissement, on devrait prévoir des composantes séparées à l'intérieur de la formule qui détermine le nombre d'enseignant(e)s pour permettre l'embauche d'enseignants additionnels; (R.19)
- 4.11.2. afin de maintenir les programmes dans les établissements qui seront fermés et (R.19)
- 4.12. **Perfectionnement professionnel**
 C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 4.12.1. que les mesures adoptées pour le déploiement du personnel devraient être conformes aux pratiques existantes concernant la déclaration du personnel surnuméraire telles que précisées dans la convention collective. (A.23)

Politique 5 - Négociation collective sur les conditions de Travail (CBW)

- 5.1. **Principes généraux**
 C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.1.1. que la recherche devrait continuer dans les domaines de la qualité de l'enseignement et des conditions de travail qui la favorisent; (A.23)
- 5.1.2. que toute structure de dotation du personnel devrait : (A.23)
- 5.1.2.1. refléter la fonction du lieu de travail au sein de sa communauté; (A.23)
- 5.1.2.2. répondre aux besoins des élèves de cette communauté; et (A.23)
- 5.1.2.3. être conçue et approuvée par le personnel de l'école à condition que : (A.23)
- 5.1.2.3.1. le personnel de l'école ait au préalable demandé et obtenu l'avis des exécutifs des unités de négociation; (A.23)
- 5.1.2.3.2. la structure adoptée ne disqualifie pas d'un poste de responsabilité un(e) enseignante qui détient présentement les qualifications requises; et (A.23)
- 5.1.2.3.3. la structure ne permette pas l'abolition de postes d'enseignement en faveur de personnel ne détenant pas le BEO. (A.23)

-
- 5.1.3. que les droits des Membres contenus dans les conventions collectives ne devraient pas être réduits par la mise en application de la législation sur l'équité en matière d'emploi; (A.23)
- 5.1.4. que les conventions collectives devraient contenir des sections sur les horaires de travail modifiés dans le but d'accommoder les Membres atteints d'invalidité ou de blessures; et (A.23)
- 5.1.5. que les conditions de travail d'un Membre participant à un programme d'emploi modifié à cause d'invalidité ou de blessures devraient faire l'objet d'une entente écrite entre le Membre, l'employeur et l'unité de négociation, conformément à la loi appropriée, et avec plein droit de grief tel que stipulé dans la convention collective; (A.23)
- 5.1.6. que chaque convention collective comprenne des dispositions contre la discrimination pour protéger les droits de la personne de ses Membres; (R.14)
- 5.1.7. qu'aucun employeur n'instaure unilatéralement un système de gestion des présences sans offrir d'abord la possibilité à OSSTF/FEESO de commenter une telle politique; (R.14)
- 5.1.8. que les conventions collectives comprennent des dispositions pour se réserver le droit de déposer un grief contestant l'administration ou l'application de toute politique de gestion des présences; (R.14)
- 5.1.9. que l'utilisation d'élèves du programme d'éducation coopérative n'engendre pas de réductions d'emplois pour le personnel en éducation; (R.14)
- 5.1.10. qu'un administrateur doit être présent dans l'école secondaire ou élémentaire à tout moment durant la journée scolaire normale prévue; (A.15)
- 5.1.10.1. que les employeurs devraient établir des politiques, des procédures et des protocoles clairs, qui ne vont pas à l'encontre des conventions collectives, précisant l'administrateur désigné responsable en tout temps dans chaque établissement d'enseignement. (A.19)
- 5.1.11. que lorsqu'un programme d'études est officiellement achevé, la charge de travail du personnel enseignant donnant ce cours ne devrait pas être augmentée par les demandes des élèves de ce cours qui tentent de récupérer des crédits. (A.17)
- 5.1.12. que les employeurs devraient établir des politiques, des procédures et des protocoles clairs, qui ne vont pas à l'encontre des conventions collectives, dans chaque établissement d'enseignement: (A.19)
- 5.1.12.1. qui fixent le niveau requis de supervision par des adultes durant les heures d'ouverture de l'édifice et l'embauche du personnel supplémentaire pour effectuer la supervision; (A.19)
- 5.1.12.2. qui identifient clairement quels adultes sont responsables de quel domaine de supervision; (A.19)
- 5.1.12.3. qui établissent clairement des protocoles de communication dans les situations d'urgence. (A.19)
- 5.1.13. que le personnel enseignant ne devrait pas être affecté à des tâches dans le cadre de l'initiative pour la réussite des élèves qui sont déjà assurées ou devraient être fournies par d'autres membres d'OSSTF/FEESO ou d'autres travailleurs en éducation syndiqués en poste dans les écoles; et (A.17)
-

- 5.1.14. que toutes les conventions collectives contiennent des dispositions protégeant tous les travailleurs en éducation contre des charges de travail déraisonnables. (A.18)
- 5.1.15. Les employeurs devraient reconnaître le besoin d'une représentation des groupes Noirs, Autochtones et racialisés parmi les éducatrices et les éducateurs qui enseignent et appuient le curriculum anti-racisme et l'horaire en conséquence, tout en évitant les gestes symboliques relativement au personnel enseignant et aux travailleuses et travailleurs Noirs, Autochtones et racialisés et de leur imputer la responsabilité d'une éducation anti-racisme et anti-oppression; (A.21)
- 5.1.16. Les employeurs devraient faire en sorte que les voies vers les postes de direction doivent être transparentes, facilement accessibles et largement annoncées; (A.21)
- 5.1.17. Afin de pouvoir recruter et diversifier les groupes d'employés, un processus systématique et à multiples niveaux devrait être créé et mis en place par les conseils scolaires/employeurs et devrait comprendre: redéfinir les compétences requises, le mentorat et les soutiens en matière de ressources humaines. Ce processus à multiples niveaux devrait comprendre la mise à l'avant de voix de personnes opprimées, ainsi que le partenariat et la collaboration avec les communautés racialisées et autres communautés et groupes à la recherche d'équité; (A.21)
- 5.1.18. Les pratiques d'embauche et de promotion offrant des chances égales devraient comprendre une considération du cycle complet de l'embauche et de la période avant et après l'embauche, y compris diverses tribunes et la prise en considération de la diversité des expériences provenant d'antécédents divergents. (A.21)
- 5.2. **Organisation des départements d'école secondaire**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.2.1. que les écoles secondaires devraient être organisées en départements ou en unités organisationnelles semblables; (A.23)
- 5.2.2. que les fonctions d'un Membre en charge d'une unité organisationnelle ou d'un regroupement organisationnel similaire devraient faire l'objet de négociation entre l'unité de négociation et l'employeur et soient clairement définies dans les conventions collectives; et (A.23)
- 5.2.3. que les enseignant(e)s en charge d'unités organisationnelles ou de regroupements similaires devraient détenir des qualifications de spécialiste dans une ou plus d'une matière enseignée dans son unité organisationnelle ou dans son regroupement organisationnel. (A.23)
- 5.3. **Embauche et dotation Éducation permanente et pour adultes**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.3.1. que les conventions collectives locales devraient renfermer les modalités d'emploi des Membres dans l'éducation permanente et aux adultes. (A.23)
- 5.3.2. que la charge de travail des Membres dont le travail est dispensé complètement ou en partie à l'extérieur des heures de travail régulières de jour ne devrait pas être pas plus lourde que celle des Membres qui travaillent pendant le jour régulier de travail. (A.23)

- 5.4. **Pratiques d'embauche et de dotation du personnel**
- 5.4.1. **Services des éducateurs, aides à l'enseignement/Personnel de Soutien en Éducation/Personnel Professionnel des Services à l'Élève (PSÉ/ PPSÉ)**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.4.1.1. que l'employeur devrait embaucher du personnel professionnel des services à l'élève/du personnel de soutien en éducation/des éducatrices et éducateurs qualifiés (PPSÉ/PSÉ), au besoin, pour aider à la prestation de services aux élèves; (A.23)
- 5.4.1.2. que les collègues communautaires de l'Ontario devraient participer à l'élaboration de cours pour des éducateurs(trices) certifié(e)s; (A.23)
- 5.4.1.3. que le calcul du rapport maître/élève (dotation du personnel enseignant) n'e devrait pas inclure pas les éducateurs(trices) et les bénévoles; (A.23)
- 5.4.1.4. que les services de soutien psychologiques, social, d'orthophonie et d'éducation spécialisée aux étudiant(e)s devraient être mandatés et financés par le gouvernement provincial et être offerts par du personnel qualifié qui a été embauché par les conseils scolaires de district; (A.23)
- 5.4.1.5. que la charge de travail des membres du PPSÉ ne doit pas dépasser leur capacité à offrir des services appropriés aux élèves, tels que décrits au code d'éthique de leur association ou ordre respectif. (R.17)
- 5.4.1.6. que si les partenariats avec des organismes externes dans le système d'éducation sont requis qu'ils devraient être utilisés seulement à court terme pour compléter les services offerts par le PPSÉ et les AE à l'emploi des conseils scolaires et ne devraient être approuvés que si les conditions suivantes sont remplies: (A.17)
- 5.4.1.6.1. le partenariat est régi par une entente écrite officielle entre les parties, y compris la durée du partenariat, les services dispensés, les questions de responsabilité et de consentement, le protocole de communication, l'espace de travail et les autres modalités appropriées pour le projet en particulier; (A.17)
- 5.4.1.6.2. le partenariat ne remplacera pas les services et (ou) les postes qui sont ou pourraient être exécutés par le PPSÉ et (ou) l'AE à l'emploi des conseils scolaires; et (A.17)
- 5.4.1.6.3. les qualifications des employés en vertu du partenariat ne doivent pas être moindres que les qualifications des employés du conseil scolaire qui exécutent des tâches équivalentes. (A.17)
- 5.4.2. **Effectif maximum par classe**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.4.2.1. que toute formule de dotation du personnel aux écoles devrait tenir compte de la proportion de ces types de classes dans l'école; (A.23)
- 5.4.2.2. qu'il ne devrait pas y avoir de salle de classe à concept ouvert; (A.23)
- 5.4.2.3. que le nombre d'élèves dans une classe donnée devrait être fixé en fonction de la dimension de la salle et du nombre de postes de travail disponibles dans les ateliers et les laboratoires, et devrait tenir compte des règlements du ministère de l'Éducation, et de la sécurité des élèves et des Membres; (A.23)
- 5.4.2.4. que les conventions collectives devraient stipuler un effectif par classe qui ne dépasse pas l'effectif maximum par classe et le nombre d'élèves assignés décrits dans les plus

récentes recommandations publiées par le Comité des services de protection et qu'il soit assujéti à la procédure de grief; et (A.19)

5.4.2.5. que les salles de classe ne devraient pas être de conception ouverte. (A.19)

5.4.3. **Programmes de soins**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

5.4.3.1. que les standards minimaux pour les aires d'enseignement établis dans le cadre des « Subventions pour les programmes d'enseignement dans les installations correctionnelles, de soins et de traitement » dans les règlements régissant les Subventions législatives générales devraient contenir ce qui suit :

5.4.3.1.1. chaque aire d'enseignement devrait : (A.23)

5.4.3.1.2. avoir une superficie minimale de 40 mètres carrés, aucune dimension n'étant inférieure à six mètres; (A.23)

5.4.3.1.3. être insonorisée; (A.23)

5.4.3.1.4. avoir des sources adéquates de lumière, de chaleur, de ventilation et d'humidité; (A.23)

5.4.3.1.5. présenter une sécurité adéquate; (A.23)

5.4.3.1.6. la classe devrait compter un maximum de six élèves; (A.23)

5.4.3.1.7. des conférences de planification pour chaque cas devraient être organisées de façon régulière; (A.23)

5.4.3.1.8. un membre du personnel enseignant ne devrait pas avoir recours à des moyens physiques pour discipliner un(e) élève; (A.23)

5.4.3.1.9. le nombre de travailleuses et travailleurs en éducation disponibles aux enseignant(e)s devrait permettre la production de matériel pédagogique; et (A.23)

5.4.3.1.10. personnel correctionnel devrait être suffisamment nombreux pour permettre l'organisation d'activités à l'extérieur de la salle de classe, lorsque requis. (A.23)

5.4.4. **Journée scolaire et année scolaire**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

5.4.4.1. que toutes les conventions collectives devraient contenir des définitions concernant la durée de la journée scolaire et de l'année scolaire; (A.23)

5.4.4.2. qu'aucun(e) enseignant(e) ne devrait être tenu(e) d'accomplir des tâches au-delà de la journée scolaire définie ou au-delà de l'année scolaire définie à moins que l'enseignant(e) n'y consente et que des dispositions soient prises qui accordent à l'enseignant(e) du temps libre convenable durant l'année scolaire définie ou de la compensation financière équivalente; (A.23)

5.4.4.3. qu'aucun(e) enseignant(e) ne devrait être tenu(e) d'enseigner pendant plus de 194 jours lors d'une année civile; (A.23)

5.4.4.4. que toute discussion que peut avoir un employeur concernant une année scolaire modifiée ou de 12 mois pour toute école ou lieu de travail où œuvrent des Membres devrait inclure des représentants des unités de négociation; (A.23)

5.4.4.5. que si une école adopte une année scolaire de 12 mois avec plusieurs options, la mutation d'une option à une autre devrait être basée sur l'ancienneté; (A.23)

5.4.4.6. toute modification à l'année scolaire actuelle dans toute école ou lieu de travail où œuvrent des Membres devrait comprendre : (A.23)

- 5.4.4.6.1. des modifications négociées à la convention collective pour ces Membres, précisant les conditions d'emploi relatives à une relation de travail dans une année scolaire modifiée ou de 12 mois; (A.23)
- 5.4.4.6.2. des conditions d'emploi qui ne soient pas moins favorables que celles précédant l'introduction de l'année scolaire modifiée ou de 12 mois; (A.23)
- 5.4.4.6.3. la priorité de mutation, basée sur l'ancienneté, pour les membres qui préfèrent le modèle traditionnel, lorsqu'une école adopte une année scolaire modifiée ou de 12 mois; et (A.23)
- 5.4.4.6.4. le droit de ne pas être muté involontairement d'une école opérant selon une année scolaire traditionnelle à une école ayant adopté une année scolaire modifiée ou de 12 mois. (A.23)

- 5.4.5. **Intégration de l'éducation de l'enfance en difficulté**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.4.5.1. que lorsque des élèves en difficulté sont intégrés dans des classes régulières, il devrait y avoir : (A.23)
 - 5.4.5.1.1. une limite au nombre d'élèves en difficulté intégrés dans une classe régulière; (A.23)
 - 5.4.5.1.2. une limite au nombre d'élèves en difficulté intégrés assignés à un(e) enseignant(e); (A.23)
 - 5.4.5.1.3. un(e) enseignant(e)-ressource équivalent à temps plein par 180 élèves de la population scolaire totale; (A.23)
 - 5.4.5.1.4. Nonobstant ci-dessus, un maximum de 25 élèves par enseignant(e)-ressource équivalent à temps plein; (A.23)
 - 5.4.5.1.5. création de départements de services à l'enfance en difficulté; (A.23)
 - 5.4.5.1.6. des prévisions dans l'horaire pour des réunions de l'équipe d'école des services à l'enfance en difficulté; et (A.23)
 - 5.4.5.1.7. création/maintien d'un poste de coordonnateur (trice) à temps plein des services à l'enfance en difficulté au palier secondaire. (A.23)

- 5.4.6. **Ressource pour l'enfance en difficulté et retrait**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.4.6.1. que chaque unité de négociation devrait tenter de négocier des charges d'enseignement qui ne dépassent pas les maximums suivants : (A.23)
 - 5.4.6.1.1. par enseignant(e)-ressource d'apprentissage - 20; et (A.23)
 - 5.4.6.1.2. par enseignant(e)-ressource auprès des élèves ayant des problèmes de comportement en plus des dispositions pour une aide-enseignante. - 20. (A.23)

- 5.4.7. **Horaire**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.4.7.1. que l'horaire d'un enseignant devrait permettre l'enseignement, la préparation, la correction et le mentorat des élèves. (A.17)
- 5.4.7.2. que la préparation supplémentaire, la charge de travail et les échéanciers nécessaires à la préparation des documents liés à l'éducation de l'enfance en difficulté, à la réussite

- des élèves et (ou) aux élèves à risque et des plans d'enseignement individualisé (PEI) soient reconnus officiellement dans les conventions collectives du personnel enseignant et des travailleuses et travailleurs en éducation. (A.14)
- 5.4.7.3. que les périodes d'enseignement à matière multiple ne devraient pas faire partie de l'horaire d'une journée scolaire; (R.19)
- 5.4.7.4. que le ministère de l'Éducation devrait fournir du financement suffisant aux conseils scolaires pour assurer qu'ils n'aient pas à prévoir de classes multiples/niveaux multiples; (A.18)
- 5.4.7.5. aucun(e) enseignant(e) ne devrait pas avoir une charge d'enseignement par jour plus grande que celle mentionnée au tableau ci-dessous, le second nombre indiquant le nombre possible de périodes d'enseignement, excluant le dîner; Périodes d'enseignement : Périodes par jour; 3:4, 3:5, 4:6, 5:7, 6:8, 6:9, 7:10 ou plus; (A.23)
- 5.4.7.6. dans les écoles semestrées, il devrait y avoir suffisamment de temps libre entre chaque semestre pour en conclure un et se préparer à l'autre, comme condition de travail indispensable à un enseignement de qualité; (A.23)
- 5.4.7.7. Les membres ayant un handicap devrait avoir droit à toute considération possible dans leurs affectations de travail en ce qui concerne l'emplacement du travail et la nature des affectations, tout en tenant compte de la sécurité des Membres et des qualifications des Membres; (A.23)
- 5.4.7.8. un(e) enseignant(e) devrait recevoir une copie de son horaire d'enseignement avant le début de l'année scolaire. L'horaire devrait comprendre les renseignements suivants : (A.23)
- 5.4.7.8.1. les périodes d'enseignement ou leur équivalent et les salles de classe assignées; (A.23)
- 5.4.7.8.2. les périodes libres; (A.23)
- 5.4.7.8.3. les périodes assignées qui peuvent comprendre les périodes de surveillance et (ou) d'appel et (ou) les périodes d'administration; (A.23)
- 5.4.7.9. tout(e) enseignant(e) devrait recevoir avant la fin de l'année scolaire sa charge de travail pour l'année scolaire suivante; (A.23)
- 5.4.7.10. un(e) enseignant(e) devrait recevoir un horaire modifié lorsque des modifications ont été apportées à ses fonctions assignées; (A.23)
- 5.4.7.11. le (la) président(e) d'unité de travail devrait recevoir deux copies de la charge de travail de chaque membre de l'unité de travail; une copie sera gardée par le (la) président(e) d'unité de travail, l'autre copie sera envoyée, pour étude et classement au président de l'unité de négociation; et (A.23)
- 5.4.7.12. toutes les conventions collectives devraient contenir des clauses protégeant les enseignant(e)s de classes multiples ou de classes à niveaux multiples d'un fardeau excessif. (A.23)
- 5.4.8. **Personnel de soutien en éducation**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.4.8.1. que tous les employeurs devraient avoir comme politique d'embauche de favoriser le recrutement comme travailleuse ou travailleur en éducation les candidat(e)s ayant les qualifications académiques appropriées et (ou) l'équivalent requis pour le poste.

(A.23)

5.4.9. **Personnel enseignant en échange**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 5.4.9.1. qu'il devrait y avoir des programmes d'échange volontaire pour les Membres en Ontario; et (A.23)
- 5.4.9.2. que les échanges entre les agents(e)s de supervision et les Membres actifs d'OSSTF/FEESO devraient obtenir l'accord préalable de l'unité de négociation. (A.23)

5.4.10. **Personnel enseignant suppléant**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 5.4.10.1. que la charge de travail d'un(e) enseignant(e) suppléant(e) devrait être soumise aux mêmes dispositions contractuelles que celles qui s'appliqueraient aux Membres qu'il (elle) remplacera; (A.23)
- 5.4.10.2. que les enseignant(e)s suppléant(es) devraient recevoir :
 - 5.4.10.2.1. l'horaire de l'enseignant(e) (y compris les périodes de supervision); (A.23)
 - 5.4.10.2.2. l'horaire indiquant la durée des périodes d'enseignement; (A.23)
 - 5.4.10.2.3. une liste d'élèves et un plan de la classe à jour, un plan de l'école; (A.23)
 - 5.4.10.2.4. une description du cycle de la journée scolaire; (A.23)
 - 5.4.10.2.5. une déclaration écrite des procédures d'assiduité; (A.23)
 - 5.4.10.2.6. la (les) clef(s) pour les endroits assignés; (A.23)
 - 5.4.10.2.7. l'information requise pour avoir accès à l'équipement et à l'aide requise; (A.23)
 - 5.4.10.2.8. le nom de la personne-ressource; (A.23)
 - 5.4.10.2.9. le nom de la personne-ressource; (A.23)
 - 5.4.10.2.10. tout examen sur la présence d'amiante et autres substances désignées pour leur espace de travail; et (A.23)
 - 5.4.10.2.11. un formulaire de rapport afin de donner une rétroaction à l'enseignant(e) de la classe. (A.23)
- 5.4.10.3. que les conventions collectives pour les enseignants(e)s suppléant(e)s devraient contenir des procédures d'évaluation qui soient justes et équitables pour tous les membres; (A.23)
- 5.4.10.4. que les conventions collectives pour les enseignants(e)s suppléant(e)s devraient contenir des dispositions prévoyant la création et la mise à jour d'une liste d'enseignant(e)s suppléant(e)s; (A.23)
- 5.4.10.5. que les conventions collectives pour les enseignants(e)s suppléant(e)s devraient contenir des procédures d'embauche qui prévoient des dispositions de communication de ces procédures à tout(e)s les enseignant(e)s suppléant(e)s de l'unité de négociation, et des dispositions pour l'annonce des postes vacants et pour la reconnaissance de l'expérience accumulée; (A.23)
- 5.4.10.6. que tous les enseignant(e)s suppléant(e)s de l'unité de négociation devraient être mis au courant, par l'employeur, des postes permanents pour lesquels ils (elles) sont qualifié(e)s; (A.23)
- 5.4.10.7. que les enseignant(e)s suppléant(e)s devraient avoir priorité sur les candidat(e)s externes dans le processus d'embauche; (A.23)

-
- 5.4.10.8. que les conventions collectives pour les enseignant(e)s suppléant(e)s devraient prévoir des comités conjoints employeur-employé(e)s; (A.23)
- 5.4.10.9. que les conventions collectives pour les enseignant(e)s suppléant(e)s devraient prévoir la distribution d'une copie de la convention collective à chaque Membre de l'unité de négociation; (A.23)
- 5.4.10.10. que l'employeur mette à la disposition de l'organisation des enseignant(e)s suppléant(e)s un tableau d'affichage et une boîte aux lettres dans chacune de ses écoles; (A.23)
- 5.4.10.11. que l'employeur devrait donner aux enseignant(e)s suppléant(e)s des occasions de perfectionnement professionnel, au frais de l'employeur et sans interruption de service; (A.23)
- 5.4.10.12. que la communication et la rétroaction entre l'enseignant(e) suppléant(e) et l'enseignant(e) qu'il (elle) remplace devrait être encouragée; et (A.23)
- 5.4.10.13. que les affectations d'un(e) enseignant(e) suppléant(e), avant le début ou après la fin de l'horaire régulier, devraient être les mêmes que celles de l'enseignant(e) qu'il (elle) remplace et que l'enseignant(e) suppléant(e) ait été informé(e) avant d'accepter le poste. (A.23)
- 5.4.11. **Restructuration**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.4.11.1. que tout plan de restructuration mis en application dans une école devrait au préalable être approuvé par la majorité des Membres employés dans l'école et de l'unité de négociation; (A.23)
- 5.4.11.2. qu'un plan de restructuration mis en application dans une école ne devrait entraîner aucune perte de poste d'enseignement ou de responsabilité; (A.23)
- 5.4.11.3. que les enseignant(e)s qui ont été libéré(e)s de leur tâches régulières pour planifier et préparer la restructuration devraient être remplacé(e)s par des enseignant(e)s occasionnel(le)s; et (A.23)
- 5.4.11.4. que tout comité constitué pour mettre en œuvre la restructuration devrait avoir au moins 50 pour cent de Membres élus par les Membres du personnel de l'école. (A.23)
- 5.4.12. **Bibliothèques scolaires**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.4.12.1. que chaque école devrait être dotée d'un nombre suffisant d'enseignantes ou d'enseignants-bibliothécaires de façon à ce qu'il y ait une enseignante ou un enseignant-bibliothécaire qualifié en place durant chaque période d'une journée scolaire régulière; et (A.23)
- 5.4.12.2. que les centres d'information des bibliothèques scolaires devraient être dotés adéquatement par des enseignants-bibliothécaires qualifiés et du personnel de soutien/technique qualifié afin de permettre la création et la prestation des programmes et des services nécessaires. (A.17)
- 5.4.13. **Responsabilités des enseignant(e)s**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
-

-
- 5.4.13.1. qu'aucun(e) enseignant(e) employé(e) régulièrement par un conseil scolaire de district ne devrait être tenu(e) responsable de l'enseignement et de la discipline d'une classe dans une aire d'enseignement (même si un(e) instructeur(trice) temporaire ou à temps partiel y est employé(e)), à moins que : (A.23)
- 5.4.13.1.1. l'enseignant(e) enseigne à toute la classe ou à une partie de la classe selon l'horaire de l'école; et (A.23)
- 5.4.13.1.2. l'enseignant(e) soit libéré(e) des autres tâches durant la période d'enseignement de sorte qu'il (elle) puisse intervenir immédiatement dans les situations qui s'y présentent. (A.23)
- 5.4.14. **Cours en ligne**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.4.14.1. que la charge de travail maximum des enseignant(e)s responsables des cours à crédits offerts en ligne devrait être précisée dans la convention collective; (A.23)
- 5.4.14.2. que les Membres impliqués dans la livraison des cours à crédit par Internet travaillent à partir d'une école secondaire pendant la journée de travail et l'année scolaire normale. (R.14)
- 5.4.14.3. que les employeurs fournissent aux membres qui enseignent des cours à crédit par Internet tout logiciel et équipement nécessaire, y compris, mais sans s'y limiter, un accès Internet haute vitesse; (A.18)
- 5.4.14.4. que les élèves d'un conseil scolaire public inscrits à une classe d'apprentissage électronique ne devraient pas être placés dans un cours donné par un conseil scolaire catholique; et (A.18)
- 5.4.14.5. que lorsqu'un enseignant chargé de la prestation d'un cours en ligne est absent, il devrait être remplacé par un enseignant suppléant qualifié. (A.18)
- 5.4.15. **Orientation**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.4.15.1. que toutes les évaluations et interventions nécessaires pour identifier et (ou) aider à la programmation pour les élèves en difficulté, autres que celles exigées du personnel médical qualifié, devraient être effectuées par du personnel qualifié du conseil scolaire. (A.18)
- 5.4.15.2. que les cours et programmes qui sont reconnus par le ministère de l'Éducation de l'Ontario comme entrant en ligne de compte dans l'obtention du diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DESO) dans les conseils scolaires ontariens de langue anglaise financés par les deniers publics devraient être enseignés par des Membres détenant les qualifications pour enseigner en Ontario ou détenant une approbation temporaire. (A.18)
- 5.5. **Agressions et harcèlement**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.5.1. que toutes les suspensions d'élèves à la suite de plaintes d'actes violents ou de menaces de violence ou de harcèlement envers tout travailleur en éducation devraient être des suspensions externes dans le but de protéger la sécurité et le bien-être de tous les
-

travailleurs en éducation, pendant l'enquête de l'administration et (ou) des autorités scolaires; et (A.18)

5.5.2. qu'en plus des expulsions et des suspensions, les stratégies élaborées pour traiter de la violence devraient comprendre des dispositions de programmes alternatifs offerts par du personnel syndiqué du conseil scolaire qui n'est pas affecté à travailler seul. (A.19)

5.6. **Activités parascolaires**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

5.6.1. que la participation à des activités parascolaires devrait être volontaire; (A.23)

5.6.2. que l'employeur devrait respecter le droit de tout membre de refuser de participer à des activités parascolaires. (A.17)

5.6.3. que l'employeur devrait respecter le droit de tout membre de refuser de participer à des activités parascolaires; (A.23)

5.6.4. que la participation de Membres à des activités parascolaires ne devrait pas être sujette à évaluation et qu'elle ne devrait pas être utilisée comme critère de promotion; et (A.23)

5.6.5. qu'il ne devrait y avoir aucune indemnité financière pour la supervision d'activités parascolaires tant que la supervision d'activités parascolaires sera considérée à titre de service volontaire. (A.23)

5.7. **Conditions de santé et de sécurité au travail**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

5.7.1. qu'avant le processus de transition, les employeurs devraient obtenir et partager tous les renseignements avec les travailleuses et les travailleurs, en ce qui concerne un risque de violence en milieu de travail de la part d'un élève ayant des antécédents de comportement violent; (A.23)

5.7.2. que pendant toute pandémie ou urgence en matière de santé déclarée par Santé publique Ontario (ou autre autorité légale appropriée), les réunions du Comité mixte de la santé et sécurité, dans les lieux de travail où des membres d'OSSTF/FEESO sont employés, devraient être plus fréquentes et être tenues au moins une fois par mois pendant toute la durée de la pandémie ou l'urgence en matière de santé; (A.23)

5.7.3. que les employeurs devraient fournir de l'eau potable pour la consommation et la préparation alimentaire à chaque étage et dans un rayon de 50 mètres de l'endroit où le travail est régulièrement effectué, qui ne dépasse pas une concentration de 0,005 milligrammes de plomb le litre; (A.23)

5.7.4. qu'aucun Membre ne devrait être tenu d'effectuer des épreuves de diagnostic médical, des tests de dépistage ou l'interprétation de toute épreuve ou de tout test de dépistage effectué sur un élève aux fins de déterminer leur condition pour fréquenter l'école; (A.23)

5.7.5. que toutes les protections de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'employeur devraient être offertes à tout Membre qui subit un préjudice après être intervenu lors d'un comportement inapproprié d'un élève; (A.23)

5.7.6. que les conventions collectives devraient inclure des dispositions pour la protection des Membres en ce qui concerne la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) et ses règlements; (A.23)

- 5.7.7. que l'employeur devrait fournir aux Membres des renseignements au sujet de menaces potentielles, de dangers potentiels et des personnes chez qui on connaît des antécédents de violence, afin de permettre aux Membres de travailler d'une façon sécuritaire et saine; (A.23)
- 5.7.8. que des inspections de lieux de travail devraient être menées par une travailleuse ou un travailleur membre certifié du Comité mixte de la santé et sécurité ou une représentante ou un représentant de la santé et sécurité, conformément à la LSST; (A.23)
- 5.7.9. que la formation minimale des membres du CMSS ou des représentantes et représentants de la santé et sécurité devrait être la certification du Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses; (A.23)
- 5.7.10. que les employeurs, en consultation avec les unités de négociation locales, devraient élaborer et passer en revue annuellement les procédures d'intervention d'urgence et les systèmes d'alerte; (A.23)
- 5.7.11. que les procédures de construction ou d'entretien qui causent du bruit, des particules dans les airs et (ou) des gaz qui peuvent entraîner des effets néfastes sur la santé des membres devraient être effectués hors des heures normales de travail, lorsque possible; (A.23)
- 5.7.12. que lorsque des procédures de construction et d'entretien doivent être effectuées pendant les heures normales du travail, les précautions appropriées devraient être entreprises afin d'éliminer le bruit excessif, les particules dans l'air et (ou) les gaz; (A.23)
- 5.7.13. que si un membre souffre d'effets néfastes en raison de procédures de construction et (ou) d'entretien, un autre travail convenable devrait être assigné ou des dispositions devraient être prises pour déterminer un autre lieu de travail convenable; (A.23)
- 5.7.14. que les employeurs devraient avoir la responsabilité d'assurer et de mettre à la disposition des employés, un milieu de travail sûr, libre de toute crainte de harcèlement ou de danger pour les personnes et les biens; (A.23)
- 5.7.15. que l'équipe scolaire à l'emploi d'un conseil scolaire soit un élément nécessaire à une école saine et sécuritaire. (A.19)
- 5.7.16. que les employeurs doivent prioriser la formation de tout le personnel sur les questions de premiers soins, de sécurité et de procédures en situation d'urgence, en utilisant des programmes qui conviennent à l'unité de négociation, pendant les heures normales de travail, avec du personnel de remplacement, au besoin, ou envisager le recours aux jours de perfectionnement professionnel rémunérés. (A.18)
- 5.7.17. qu'un employeur ne puisse pas exiger d'un Membre de participer à un programme de formation SIM-DUT exigé par l'employeur en dehors de la journée scolaire/de travail normale ou en dehors de l'horaire de travail défini ou de l'année scolaire sans le consentement de l'unité de négociation. (A.15)
- 5.7.18. que si une unité de négociation donne son accord pour que de la formation soit offerte en dehors de la journée scolaire/de travail normale ou de l'horaire de travail défini ou de l'année scolaire, l'employeur devrait accorder aux Membres une compensation appropriée ou du temps compensatoire durant l'horaire de travail défini ou l'année scolaire. (A.15)
- 5.7.19. que l'employeur consulte OSSTF/ FEESO durant l'élaboration de tout plan de sécurité et d'évaluation des risques exigé en vertu de la LSST. (A.14)

-
- 5.7.20. que l'utilisation d'ententes multi site en ce qui a trait aux comités mixtes de santé et sécurité, devrait être appuyée lorsque cela est jugé approprié. (A.19)
- 5.7.21. que les comités mixtes de santé et sécurité et les syndicats devraient participer à la préparation de tout plan contre une pandémie et être consultés à toutes les étapes de sa mise en œuvre. (A.19)
- 5.7.22. que les employeurs ne puissent pas utiliser des lieux de travail ou des écoles ou d'autres emplacements comme entrepôt pour les déchets de biphényle polychlorés (BPC). (A.15)
- 5.7.23. que tous les établissements d'enseignement ontariens financés à même les deniers publics devraient souligner le jour de deuil pour les travailleurs blessés ou tués au travail. (A.15)
- 5.7.24. que les établissements d'enseignement devraient être équipés de défibrillateurs externes automatisés dans le matériel de premiers soins; (A.23)
- 5.7.25. que tous les employeurs devraient établir des politiques concernant l'administration des médicaments, les actes médicaux et les actes physiques de telle sorte qu'aucun(e) enseignant(e) ne soit tenu(e) de pratiquer une intervention médicale ou physique sur un(e) élève susceptible de compromettre sa sécurité et son bien-être ou de soumettre un membre à des risques de blessures ou à des accusations de négligence. Ces actes comprennent, sans pour autant s'y limiter, l'administration de médicaments, la cathétérisation, porter un(e) élève, la physiothérapie, l'aide pour nourrir un(e) élève handicapé(e), le drainage postural, la pression manuelle sur la vessie et l'aide d'un(e) élève pour aller à la toilette; (A.23)
- 5.7.26. que les employeurs devraient offrir de la formation en milieu de travail sur l'utilisation des défibrillateurs externes automatisés; (A.23)
- 5.7.27. qu'une formation sur la sécurité soit offerte par l'employeur chaque année, pendant la journée scolaire, à tout le personnel affecté à l'enseignement des classes pratiques d'études familiales, de sciences, d'arts et d'études technologiques, si cette matière ne figure pas sur leur certificat de qualification de l'OEEO et s'ils ont accepté d'enseigner hors de leur domaine de qualification. (A.15)
- 5.7.28. que les employeurs ne devraient pas souscrire aux principes de sécurité axée sur le comportement ou rejeter la faute sur les travailleurs pour les blessures au travail. (A.17)
- 5.7.29. que les employeurs devraient prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger les travailleurs, conformément à la LSST. (A.17)
- 5.7.30. que les employeurs devraient prendre des précautions raisonnables pour protéger les travailleurs contre la violence familiale en milieu de travail, conformément à l'article 32.0.4 de la LSST. (A.18)
- 5.7.31. que les employeurs devraient fournir de l'information et de la formation à tous les travailleurs en éducation, sur la question de la violence et du harcèlement au travail, durant les heures de travail. (A.18)
- 5.7.32. que les avis d'incidents de violence et de harcèlement, d'accidents, de blessures ou de maladies professionnelles devraient être remis au Comité mixte sur la santé et la sécurité, comme décrit aux articles 32, 51 et 52 de la LSST et à l'article 5 du règlement intitulé Établissements industriels. (A.18)
-

- 5.7.33. que les évaluations des risques ergonomiques devraient être effectuées, selon le besoin, pour les travailleuses et travailleurs qui utilisent des ordinateurs/écrans pendant une part importante de leur journée de travail. L'évaluation devrait tenir compte, mais sans s'y limiter, d'un examen de ce qui suit: (A.19)
- 5.7.33.1. le temps passé devant l'écran; (A.19)
- 5.7.33.2. la conception du poste de travail; (A.19)
- 5.7.33.3. les tâches; (A.19)
- 5.7.33.4. les contrôles administratifs; et (A.19)
- 5.7.33.5. l'éclairage. (A.19)
- 5.7.34. tous les écrans dans les lieux de travail en éducation devraient être des écrans à diode électroluminescente (DEL); (A.19)
- 5.7.34.1. Nonobstant 5.7.17, s'il n'est pas possible d'avoir des écrans DEL, les écrans devraient être à cristaux liquides (LCD); et (A.19)
- 5.7.35. que chaque membre devrait avoir le droit à un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique et que chaque employeur des membres d'OSSTF/FEESO devrait établir et maintenir un lieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique, qui devrait comprendre, mais sans s'y limiter, la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. (A.19)
- 5.8. **Transferts**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.8.1. que les employeurs devraient encourager la mise sur pied de systèmes de mutations volontaires et réciproques permettant aux Membres un transfert à un autre lieu de travail à l'intérieur du système; (A.23)
- 5.8.2. qu'il ne devrait pas y avoir pas de mutations involontaires de membres à moins que le transfert ne soit effectuée conformément aux procédures de déclaration surnuméraire prévue dans la convention collective. (A.23)
- 5.9. **Aires de travail et ressources**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.9.1. que tout(e)s les enseignant(e)s devraient avoir à l'intérieur de l'école un endroit personnel convenable pour la préparation de leurs cours; (A.23)
- 5.9.2. que les employeurs devraient fournir aux Membres tous les équipements et les logiciels requis afin de leur permettre d'effectuer leur travail efficacement; et (A.23)
- 5.9.3. que tous les Membres d'OSSTF/ FEESO doivent avoir accès à des toilettes universelles à leurs lieux de travail. (A.14)
- 5.10. **Comités bilatéraux**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.10.1. que tout comité bilatéral formé par une unité de négociation et un employeur, sauf quand il est autrement mandaté par une loi, un statut ou une politique spécifique d'OSSTF/FEESO, devrait comprendre au moins le même nombre de représentants d'OSSTF/ FEESO que de représentants de l'employeur. (A.23)

-
- 5.11. **Bénévoles**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.11.1. que les bénévoles ne devraient pas remplacer ou supplanter des Membres ou empêcher des travailleuses et travailleurs mis à pied d'être rappelés au travail; (A.23)
- 5.11.2. qu'on ne devrait jamais recourir à un bénévole pour remplacer Membre qui est absent; et (A.23)
- 5.11.3. que si des bénévoles sont affectés dans un contexte scolaire, l'unité de négociation devrait participer aux discussions relatives à l'affectation de leurs tâches. (A.23)
- 5.12. **Surveillance**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.12.1. que la surveillance numérique/ électronique devrait se limiter à des fins de sécurité et ne devrait pas être utilisée pour suivre le rendement d'un Membre d'OSSTF/FEESO. (A.16)
- 5.12.2. que les Membres d'OSSTF/FEESO ne devraient pas avoir la responsabilité de signaler d'autres Membres d'OSSTF/FEESO et (ou) du personnel à la suite d'une surveillance ou d'un enregistrement numérique/ électronique. (A.16)
- 5.13. **Incidence de la technologie**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.13.1. que si les Membres sont obligés d'utiliser des boîtes vocales, des répondeurs téléphoniques, le courrier électronique ou les sites Web de l'employeur, que ce travail se limite à l'intérieur de la journée de travail. (A.15)
- 5.13.2. que l'introduction de la communication, de la technologie et de la culture numériques devrait se faire de manière à s'assurer qu'il n'y a pas de réduction du nombre de postes de travailleuses et travailleurs en éducation; (A.23)
- 5.13.3. que la présence de téléphones cellulaires en salles de classe devrait être limitée aux occasions pendant lesquelles les travailleuses et travailleurs en éducation, selon leur jugement professionnel, les intègrent dans des stratégies spécifiques d'enseignement. (A.19)
- 5.13.4. que le personnel de soutien habituellement responsable de ces tâches réponde aux appels téléphoniques à l'école pendant les heures normales de travail. (A.17)
- 5.13.5. que l'utilisation de la boîte vocale, des répondeurs ou du courrier électronique ne soit pas obligatoire. (A.17)
- 5.13.6. que les travailleuses et travailleurs en éducation qui travaillent avec des écrans pendant une part importante de leur journée devraient avoir un accès régulier à la lumière naturelle. (A.19)
- 5.14. **Programmes d'assistance employés**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.14.1. que les employeurs devraient offrir gratuitement à leurs employés des programmes indépendants d'aide aux employés sur leur territoire. (A.17)
-

- 5.15. **Communauté scolaire**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.15.1. que toute modification apportée à l'emploi du temps d'un Membre, à sa charge de travail ou à son indemnité, à la suite de la mise sur pied de programmes scolaires communautaires, devrait être étudiée au moment de la négociation d'une convention collective. (A.23)
- 5.16. **Mentorat**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 5.16.1. que, lorsque le mentorat est offert dans le cadre d'un programme d'insertion professionnelle pour les Membres nouvellement embauchés, la possibilité d'agir en tant que mentor devrait être volontaire. (A.17)
- 5.16.2. que les Membres ne devraient pas être pénalisés pour ne pas agir comme mentors ou s'ils mettent fin à leur rôle de mentor. (A.17)
- 5.16.3. que le temps consacré au mentorat devrait rentrer dans l'horaire des tâches assignées d'un Membre. (A.17)

Politique 6 - Financement de l'éducation (EDFI)

- 6.1. **Imposition**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 6.1.1. que les représentant(e)s élu(e)s, c.-à-d. les conseils scolaires, devraient retenir le droit fondamental d'établir leurs propres priorités budgétaires et de prélever des fonds additionnels localement afin de répondre aux besoins de leur communauté locale; (A.23)
- 6.1.2. que les argents nécessaires au maintien et à l'amélioration de la qualité de l'éducation en Ontario, tels que définis par les politiques d'OSSTF/FEESO sur les salaires, le perfectionnement professionnel et autres sections pertinentes des énoncés de politique devraient être assurés par une série de lignes de conduite émises par le ministre de l'Éducation; (A.23)
- 6.1.3. que les conseils scolaires locaux devraient conserver leur entière autonomie sur l'évaluation et l'imposition locales; et (A.23)
- 6.1.4. que les conseils scolaires locaux devraient recevoir leur part des subventions au lieu des taxes qui sont présentement payées aux municipalités locales et retenues par celles-ci. (A.23)
- 6.2. **Financement gouvernemental**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 6.2.1. qu'il ne devrait pas y avoir de financement direct ou indirect des écoles privées ou religieuses; (A.23)
- 6.2.2. qu'il devrait avoir des subventions additionnelles du gouvernement pour couvrir les dépenses majeures nécessaires à la réfection d'établissements existants ou à la construction de nouveaux établissements. (A.23)
- 6.2.3. que des bons d'achat éducatifs ne devraient pas servir pas à financer les écoles; (A.23)

-
- 6.2.4. que le ministère de l'Éducation s'assure qu'il y aura des fonds soutenus suffisants pour appuyer les programmes d'études pour l'enseignement dans les écoles publiques. (R.19)
- 6.2.5. qu'il devrait y avoir des fonds dédiés et transparents provenant du gouvernement de l'Ontario pour les postes de personnel de soutien dans toutes les universités et tous les collèges ontariens financés à même les deniers publics. (A.14)
- 6.2.6. que le financement du gouvernement de l'Ontario devrait être augmenté, soutenu et transparent dans toutes les universités et tous les collèges ontariens financés à même les deniers publics. (A.14)
- 6.2.7. que le financement des universités ne soit pas tributaire des taux d'obtention de diplôme des étudiants, de la réussite des étudiants ou des taux d'emploi après l'obtention d'un diplôme; (A.15)
- 6.2.8. qu'il y ait des fonds dédiés et protégés pour maintenir des niveaux adéquats de personnel de soutien dans les écoles, les bureaux, les bibliothèques et les secteurs de technologie de l'information; et (A.17)
- 6.2.9. que le Ministère devrait fournir les fonds appropriés pour soutenir toute initiative de décloisonnement. (A.23)
- 6.3. **Conseils scolaires financés à même les deniers publics**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 6.3.1. Les conseils scolaires devraient être tenus responsables au moyen d'une collecte et d'une communication de données ventilées des élèves et du personnel enseignant, sur le décloisonnement. (A.21)
- 6.4. **Capacité nominale des écoles**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 6.4.1. que les normes quant aux capacités des écoles du ministère de l'Éducation devraient refléter les programmes et changements aux programmes scolaires; et (A.23)
- 6.4.2. que les conseils scolaires financés à même les deniers publics soient encouragés à rechercher des révisions immédiates de la formule de capacité des écoles secondaires en vigueur de sorte que ces révisions reflètent les réalités du programme d'études en vigueur, de l'éducation permanente, de l'éducation spécialisée, des conventions collectives et des autres conditions qui peuvent prévaloir. (R.19)
- 6.5. **Financement externe**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 6.5.1. que, lorsque les universités obtiennent du financement par l'intermédiaire de fonds privés, de subventions de recherche et (ou) de dons, un tel financement soit transparent et rendu disponible pour les dispositions des conventions collectives en vigueur. (A.15)
- 6.6. **Prestation des programmes**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 6.6.1. qu'en raison des difficultés dues à la baisse des effectifs et au financement de l'éducation, le ministère de l'Éducation devrait : (A.23)
-

- 6.6.1.1. financer les conseils scolaires de district de façon qu'ils ne soient pas injustement touchés par les modifications aux subventions en équipement ou en installations; (A.23)
- 6.6.1.2. appuyer le principe de subventionner suffisamment les programmes des conseils scolaires à faibles effectifs et situés dans des régions à faible densité de population afin de leur permettre d'offrir une plus grande variété de programmes; et (A.23)
- 6.6.1.3. assurer une certaine protection financière aux conseils dont la baisse des effectifs scolaires dépasse les taux moyens. (A.23)
- 6.6.2. que le ministère de l'Éducation devrait assurer la viabilité des programmes dans les communautés n'ayant qu'une seule école secondaire; (A.23)
- 6.6.3. que les subventions de base par élève devraient être établies à des niveaux réalistes correspondant aux coûts réels des programmes; (A.23)
- 6.6.4. que les subventions par le ministère de l'Éducation devraient tenir compte des différences dans les coûts des programmes; et (A.23)
- 6.6.5. que les nouveaux programmes et initiatives mandatés par le ministère de l'Éducation devraient être entièrement subventionnés par le Ministère; (A.23)

Politique 7 - Questions éducatives (EDIS)

- 7.1. **Buts de l'éducation**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.1.1. que les buts de l'éducation mettent en valeur, par l'élargissement des connaissances, l'habileté de l'élève: (A.18)
 - 7.1.1.1. d'utiliser du langage pour réfléchir, apprendre et communiquer avec soin; (A.23)
 - 7.1.1.2. d'utiliser des compétences en mathématiques avec assurance dans les situations pratiques; (A.23)
 - 7.1.1.3. d'utiliser les sciences et la technologie pour obtenir accès à de l'information et prendre des décisions; (A.23)
 - 7.1.1.4. de comprendre comment l'histoire, la géographie, les forces culturelles et environnementales forment l'identité canadienne et le monde; (A.23)
 - 7.1.1.5. d'avoir une appréciation active des arts; (A.23)
 - 7.1.1.6. d'apprendre d'une façon autonome; (A.23)
 - 7.1.1.7. de mettre en pratique les compétences de pensée créatrice pour résoudre des problèmes; (A.23)
 - 7.1.1.8. d'assumer des responsabilités pour un style de vie sain; (A.23)
 - 7.1.1.9. de comprendre les dynamiques de groupe et la prise de décision; (A.23)
 - 7.1.1.10. d'apprécier la diversité individuelle, religieuse et culturelle; (A.23)
- 7.1.2. le système scolaire d'éducation Publique devrait reconnaître les principes qui suivent : (A.23)
 - 7.1.2.1. Universalité - accès pour tous; (A.23)
 - 7.1.2.2. Complète - occasion pour tous; (A.23)
 - 7.1.2.3. Compétence - réussite pour tous; et
 - 7.1.2.4. Responsabilité - valeur pour tous. (A.23)

- 7.1.2.5. de comprendre et de questionner les violations aux droits de la personne, comme le sexisme, le racisme, l'homophobie, le harcèlement et les autres formes d'injustice sociale, y compris la violence; (R.14)
- 7.1.2.6. de faire une évaluation critique de toutes les formes de média; (A.18)
- 7.1.2.7. de choisir un cheminement de carrière approprié; et (R.14)
- 7.1.3. que les facultés d'éducation ontariennes devraient offrir leurs programmes d'enseignement de façon à aider les candidates et candidats à l'enseignement à atteindre les objectifs d'éducation contenus à la politique 7.1. (A.18)
- 7.2. **Écoles à chartes, privatisation et commercialisation**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.2.1. que les écoles financées à même les deniers publics en Ontario ne devraient pas être financées par des partenariats d'entreprise et (ou) des collectes de fonds auprès d'organismes privés et (ou) ou commerciaux; (A.23)
- 7.2.2. qu'il ne devrait y avoir aucune introduction d'une gestion privatisée des conseils scolaires, des opérations de conseil scolaire ou des écoles; (A.23)
- 7.2.3. que toute nourriture vendue ou servie à l'école pendant la journée devrait être conforme à des normes de nutrition élevées dans les écoles secondaires; (A.23)
- 7.2.4. que les conseils scolaires de district devraient tenir des audiences et des consultations publiques avant de signer des contrats exclusifs avec des distributeurs ou fournisseurs; (A.23)
- 7.2.5. que les écoles et conseils scolaires de district devraient être interdit de signer des contrats exclusifs avec des fournisseurs privés qui cherchent à promouvoir la fidélisation des élèves à leurs marques; (A.23)
- 7.2.6. que les affiches commerciales sur les emplacements des écoles et dans les autobus scolaires devraient être interdites; (A.23)
- 7.2.7. que les débats et les décisions du conseil scolaire de district portant sur les questions de privatisation, de gérance ou de commercialisation devraient être publics pendant les réunions des conseils scolaires de district; (A.23)
- 7.2.8. que les conseils financés à même les deniers publics en Ontario ne devraient pas offrir en sous-traitance l'apprentissage électronique à des organismes privés et (ou) commerciaux; (A.23)
- 7.2.9. qu'il ne devrait pas y avoir de partenariat public-privé (PPP) au sein du système scolaire financé à même les deniers publics en Ontario; et (A.18)
- 7.2.10. que seules les écoles accréditées ayant du personnel entièrement qualifié devraient être autorisées à accorder des crédits d'études secondaires fondés sur les programmes d'études du ministère de l'Éducation. (A.16)
- 7.2.11. que les conseils scolaires ne devraient pas permettre tout monopole/toute exclusivité ou promotion des médias de société dans les salles de classe du système d'éducation de l'Ontario. (A.23)
- 7.3. **Réforme en éducation**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.3.1. que les Membres devraient participer d'une façon utile au processus de prise de décision touchant l'éducation à tous les niveaux de l'organisme; (A.23)

- 7.3.2. que la prise de décisions sur les politiques au sein de chaque école devrait être la responsabilité conjointe de la direction et du personnel; (A.23)
- 7.3.3. que le ministère de l'Éducation devrait s'assurer d'une représentation significative et officielle d'OSSTF/FEESO au sein de tous les comités consultatifs de l'employeur dont le mandat touche directement ou indirectement l'éducation financé à même les deniers publics; (A.23)
- 7.3.4. que toute réforme en éducation devrait suivre un protocole de modification du ministère de l'Éducation qui : (A.23)
- 7.3.4.1. favorise des principes d'universalité, d'inclusion, de compétence et de redevabilité; (A.23)
- 7.3.4.2. définit et exprime clairement les buts et objectifs de la réforme; et (A.23)
- 7.3.4.3. inclut une vision claire des résultats escomptés pour l'étudiant qui quitte l'école pour entrer dans le milieu du travail et pour l'étudiant qui se dirigent vers les études postsecondaires. (A.23)
- 7.3.5. démontre que la réforme pédagogique est conforme à la recherche fondée sur des preuves; (A.18)
- 7.3.6. comprend une véritable collaboration avec OSSTF/FEESO; (A.18)
- 7.3.7. que la mise en œuvre de programmes innovateurs ne devrait être entreprise qu'après que l'évaluation d'un projet pilote ait eu lieu dans un environnement contrôlé et avec la participation officielle d'OSSTF/FEESO, comme partenaire égal, dans la mise en œuvre et l'évaluation de la recherche menée. (A.18)
- 7.3.8. que le ministère de l'Éducation et l'OQRE devraient étudier les effets des conditions socio-économiques et des antécédents familiaux sur l'éducation et les réussites de tous les élèves, dans le but d'apporter des changements pertinents aux programmes scolaires. (A.23)
- 7.4. **Révision et développement des programmes d'études**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.4.1. que le ministère de l'Éducation, en coopération avec les fédérations d'enseignantes et enseignants, établisse et maintienne des politiques et procédures à long terme pour la révision, l'élaboration et la mise en œuvre des programmes scolaires fondés sur des preuves qui comprennent: (A.18)
- 7.4.2. que les études syndicales devraient faire partie intégrante de tous les programmes d'études pertinents; (R.19)
- 7.4.3. Le Ministère devrait s'assurer que le curriculum est inclusif (plutôt qu'exclusif) et qu'il souligne le vécu et les antécédents des peuples marginalisés, habilitant les élèves à penser de façon critique et à dénoncer les injustices, favorisant les relations respectueuses et maintenant des attentes élevées de la part de tous ses élèves; (A.21)
- 7.4.4. Le ministère de l'Éducation devrait créer un curriculum fondé sur des données probantes, exempt d'idées préconçues et de discrimination, qui favorise l'équité et est élaboré au moyen d'un partenariat avec le personnel enseignant et les travailleuses et travailleurs en éducation à toutes les étapes du processus d'élaboration; (A.21)
- 7.4.5. Le ministère de l'Éducation devrait créer des programmes précis afin de répondre aux besoins des élèves et appuyer ceux-ci; (A.21)

- 7.4.6. que les équipes de rédaction du curriculum devraient être composées de membres actifs du personnel enseignant recommandés par les affiliés de la FEO ou les Associations de sujet appropriées; (A.23)
- 7.4.7. Tout nouveau curriculum élaboré pour le décloisonnement devrait indiquer les repères précis pour l'évaluation et une orientation à l'intention du personnel enseignant et des travailleuses et travailleurs en éducation, créés en consultation avec des éducatrices et éducateurs à la recherche d'équité; et (A.21)
- 7.4.8. que les enseignant(e)s devraient avoir la responsabilité et le droit d'adapter, et dans certains cas, de modifier la politique sur la programmation afin d'avantager les élèves. (A.23)
- 7.5. **Mise en œuvre et prestation des programmes d'études**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.5.1. que les Membres soient libres de poursuivre les buts et objectifs des cours enseignés dans un contexte d'ouverture d'esprit et de sensibilité et selon leur jugement professionnel. (A.18)
- 7.5.2. que les attentes en matière d'apprentissage dans l'éducation secondaire devraient être organisées et offertes par le biais de disciplines académiques et de crédits fondés sur des matières, de telle façon qu'une gamme de choix de sujet devraient être offerts, en plus du curriculum principal, dans toutes les écoles secondaires de l'Ontario, et que, si nécessaire, des dispositions de financement spéciales devraient être prises afin de faire en sorte qu'une telle gamme soit offerte; (A.23)
- 7.5.3. que le ministère de l'Éducation, en coopération avec les fédérations d'enseignantes et enseignants, devrait établir et maintenir des politiques et procédures à long terme pour l'élaboration, la mise en œuvre et la révision des programmes scolaires probants qui comprennent : (A.23)
- 7.5.3.1. une description de l'engagement du gouvernement à fournir des ressources financières, humaines et matérielles suffisantes ainsi que des sessions de perfectionnement professionnel en cours d'emploi; (A.23)
- 7.5.3.2. des dispositions pour entreprendre, en Ontario, des recherches appliquées dans tous les domaines de l'apprentissage des étudiants; (A.23)
- 7.5.3.3. des dispositions pour entreprendre des projets-pilotes financés par le ministère qui aient une distribution géographique et rurale/urbaine; (A.23)
- 7.5.3.4. des dispositions de financement de projets-pilotes conçus par les écoles; et (A.23)
- 7.5.3.5. des dispositions de recherche et de projets-pilotes d'élaboration de programmes scolaires dans un système de prestations alternatives. (A.23)
- 7.5.4. que le ministère de l'Éducation fournisse, avec la politique sur les programmes, les profils de cours, le financement suffisant pour les manuels et les autres ressources d'apprentissage et le perfectionnement professionnel approprié très tôt avant la date de mise en œuvre. (R.14)
- 7.5.5. qu'il ne devrait y avoir aucun enseignement de cours de dénomination religieuse offerts comme choix de cours donnant droit à un crédit dans les écoles secondaires publiques de l'Ontario, mais que l'acquisition de renseignements au sujet de toutes les religions et du respect de celles-ci devrait être reconnue comme un objectif du système d'éducation; (A.23)

- 7.5.6. que les enseignant(e)s des écoles ontariennes devraient avoir le droit fondamental d'organiser des programmes d'études et d'enquête de sujets controversés, difficiles et troublants ainsi que de choisir la date et la façon de les présenter et de les examiner; (A.23)
- 7.5.7. que les conseils scolaires publics devraient offrir des programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants à temps plein entièrement subventionnés, y compris un programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein entièrement subventionnés. (R.19)
- 7.5.8. que les programmes de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein devraient être offerts dans le contexte d'un système complet d'apprentissage et de garde des jeunes enfants et basés sur les principes suivants: (R.19)
- 7.5.8.1. la programmation et le programme d'études devraient être axés sur l'enfant, sur une pratique développementale appropriée et soutenir la croissance dans tous les aspects du développement; (R.19)
- 7.5.8.2. les programmes devraient être montés sur un modèle intégré qui met à la disposition des enfants et des familles les services du personnel professionnel des services à l'élève et les autres services; (R.19)
- 7.5.8.3. les programmes devraient offrir un milieu de services de garde et d'apprentissage de haute qualité, possédant les ressources et appuyés par du personnel suffisant, bien rémunéré et qualifié; (R.19)
- 7.5.8.4. l'accès des enfants et de leurs familles aux programmes devrait être universel; (R.19)
- 7.5.8.5. les programmes devraient être totalement publics et à but non lucratif; et (R.19)
- 7.5.8.6. les programmes devraient être basés sur les principes d'équité et d'inclusion. (R.19)
- 7.5.9. que les programmes de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein devraient être dotés d'une équipe d'apprentissage des jeunes enfants, y compris un minimum de personnel enseignant certifié et d'éducateurs de la petite enfance certifiés dans chaque salle de classe. (R.19)
- 7.5.10. que le programme d'évaluation et de reconnaissance des acquis [ERA] pour les élèves réguliers des cours de jour, à l'exception des étudiants adultes, soit aboli. (R.14)
- 7.5.11. que, dans le but de maintenir l'intégrité et la valeur des crédits accordés aux élèves des écoles secondaires, tout programme de réussite des élèves ou de récupération des crédits mis en œuvre pour améliorer le soutien aux élèves devrait répondre aux exigences minimales suivantes: (A.18)
- 7.5.12. que l'enseignement de la musique doit continuer de faire partie du programme scolaire pour toutes les écoles, de la maternelle à la 12^e année et que des fonds soient libérés pour davantage de spécialistes en musique. (A.15)
- 7.5.13. que le cours de compétences linguistiques des écoles secondaires de l'Ontario devrait être dispensé en classe par une enseignante ou un enseignant qualifié. (A.16)
- 7.5.14. que les décisions sur le cloisonnement des élèves devraient être prises de manière à tenir compte de ses effets négatifs historiques sur les groupes à la recherche d'équité. (A.19)
- 7.5.15. que, selon le jugement professionnel des Membres, lorsque les ordinateurs et les autres technologies numériques devraient faire partie intégrante de l'enseignement et du processus d'évaluation: (A.18)
- 7.5.15.1. que les appareils et logiciels devraient être fournis à tous les membres à la charge de l'employeur; (A.18)

- 7.5.15.2. que la formation appropriée devrait être donnée pendant les heures de travail et sans frais pour les membres; et (A.18)
- 7.5.15.3. que l'employeur devrait veiller à ce que tous les élèves aient accès à la technologie requise pour répondre aux attentes de tous les programmes-cadres de façon à ce que ni les élèves ni les membres d'OSSTF/FEESO ne soient pénalisés. (A.18)
- 7.5.15.4. Le personnel enseignant et les travailleuses et travailleurs en éducation devraient recevoir des ressources et des soutiens de qualité des conseils scolaires ou du ministère de l'Éducation, plutôt que d'être laissés à eux-mêmes pour trouver des sources justes et détaillées; (A.21)
- 7.5.15.5. qu'il devrait y avoir une communication et une consultation entre le ministère de l'Éducation, OSSTF/FEESO, les conseils scolaires et les élèves Noirs, Autochtones et racialisés, ainsi que les élèves handicapés, dans toutes les questions liées au décloisonnement; (A.21)
- 7.5.15.6. que les recommandations pour aider à la réussite du décloisonnement devraient être fondées sur des données probantes; (A.21)
- 7.5.15.7. qu'il devrait y avoir un engagement par le ministère de l'Éducation d'examiner plus profondément les études dans l'enseignement, l'apprentissage et le curriculum qui sont requises afin de déterminer des méthodes d'instruction plus précises et efficaces qui appuieraient un environnement d'apprentissage décloisonné; (A.21)
- 7.5.15.8. que la taille des classes pour les classes décloisonnées devrait être maintenue à un bas niveau; et (A.23)
- 7.5.15.9. que le personnel enseignant et les travailleuses et travailleurs en éducation devraient recevoir la formation appropriée et l'accès à des ressources additionnelles avant la mise en place des salles de classe décloisonnées. (A.23)
- 7.6. **Évaluation des élèves**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.6.1. que les tests provinciaux, à l'échelle du système, ou des tests internationaux ne devraient pas être utilisés pour superviser ou évaluer les enseignant(e)s ou pour comparer des écoles et (ou) des conseils scolaires de districts; (A.23)
- 7.6.2. qu'il ne devrait pas avoir de réintroduction d'examens publics provinciaux pour l'examen final; (A.23)
- 7.6.3. que les instruments d'évaluation utilisés en Ontario devraient être élaborés par le ministère de l'Éducation et (ou) par des conseils scolaires de districts en collaboration avec les fédérations d'enseignant(e)s au cours de toutes les étapes de la planification, de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la révision; (A.23)
- 7.6.4. que si des tests standardisés sont utilisés dans les écoles de l'Ontario, ils devraient : (A.23)
- 7.6.4.1. tenir compte de la diversité de la population étudiante de l'Ontario; (A.23)
- 7.6.4.2. être basés sur les objectifs du programme d'études; (A.23)
- 7.6.4.3. être utilisés dans le but de faire des recommandations destinées à améliorer le rendement des élèves; (A.23)
- 7.6.4.4. être utilisés dans le but de faire des recommandations destinées à améliorer les stratégies d'enseignement et (ou) à modifier les programmes; (A.23)

- 7.6.4.5. être exempts de préjugés discriminatoires; (A.23)
- 7.6.4.6. être partagés avec l'étudiant et les parents par le personnel approprié qui a accès aux informations imprimées pertinentes; (A.23)
- 7.6.4.7. être accompagnés de renseignements utiles pour interpréter les résultats des tests standardisés; (A.23)
- 7.6.4.8. qu'ils devraient utiliser une note de passage uniforme et transparente, qui est semblable à celle nécessaire pour tout crédit d'études d'école secondaire et qui est établie et publiée avant l'administration du test. (R.13)
- 7.6.4.9. que leur conception et les procédures d'évaluation devraient être expliquées de façon claire et concise à tous les membres du milieu de l'enseignement, y compris aux parents et aux élèves. (A.16)
- 7.6.5. que l'évaluation du rendement de l'élève devrait relever principalement de l'enseignante ou l'enseignant en salle de classe; (A.23)
- 7.6.6. que les élèves devraient pouvoir retirer un avantage de toute stratégie d'évaluation; (A.23)
- 7.6.7. que l'évaluation du rendement de l'élève devrait faire partie intégrante du processus d'apprentissage; (A.23)
- 7.6.8. que les élèves devraient être évalués au moyen d'une variété de stratégies écrites et non écrites; (A.23)
- 7.6.9. que les informations provenant des épreuves normalisées de la province ne devraient pas identifier les élèves d'après la section de la classe ou d'après l'enseignant; (A.23)
- 7.6.10. que, selon son jugement professionnel une enseignante ou un enseignant est d'avis que la note zéro est appropriée, les employeurs devraient accepter zéro comme note; (A.18)
- 7.6.11. que les Membres devraient pouvoir choisir les outils d'évaluation qui, d'après leur jugement professionnel, répondent le mieux aux besoins des élèves et aux exigences en matière de communication du rendement du Ministère. (A.18)
- 7.6.12. que le personnel enseignant devrait être obligé de remplir le bulletin scolaire seulement deux fois par cours, tel qu'indiqué par le ministère de l'Éducation. (R.19)
- 7.6.13. que le numéro d'identification du Ministère rattaché à l'école secondaire qui accorde chaque crédit d'études devrait apparaître sur le Relevé de notes de l'Ontario. (A.16)
- 7.6.14. que les tests à l'échelle de la province ou dans l'ensemble du système ne devraient pas être administrés sous un format qui restreint ou désavantage la pleine participation de tout élève. (A.16)
- 7.6.15. qu'aucun membre ne devrait être obligé d'utiliser l'évaluation de l'OQRE dans n'importe quelle partie de la note finale d'un élève. (A.18)
- 7.7. **Ressources d'apprentissage**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.7.1. que les membres devraient avoir le droit d'utiliser équitablement des documents protégés par des droits d'auteur comprenant des émissions diffusées à la radio commerciale ou à la télévision; (A.23)
- 7.7.2. que la loi contienne une clause droit d'utiliser équitablement et que les gouvernements fédéral et (ou) provincial dédommagent les détenteurs de droits d'auteur; (A.23)

-
- 7.7.3. que les membres ne devraient pas être tenus d'incorporer du matériel ou des renseignements fournis par des entreprises privées dans le curriculum dans le but d'être utilisés en salle de classe; (A.23)
- 7.7.4. qu'il ne devrait pas avoir de la suppression arbitraire et unilatérale de tout matériel d'apprentissage ou d'unités d'études; (A.23)
- 7.7.5. que les employeurs aient des procédures satisfaisantes au personnel pour choisir les ressources d'apprentissage. (A.18)
- 7.7.6. que les membres de la profession enseignante aient comme droit fondamental l'exercice de son jugement professionnel pour choisir des ressources et des méthodes qu'ils considèrent les plus appropriées à la présentation de sujets et de documents qui peuvent porter à controverse. (A.23)
- 7.7.7. que toutes les communications, publications ainsi que le matériel scolaire devraient être inclusives, sans préjugés ni terminologie discriminatoires; (A.23)
- 7.7.8. que les ressources d'apprentissage soient financées adéquatement à tous les niveaux, classes et matières. (R.13)
- 7.7.9. que l'approbation et les frais connexes à l'approbation des manuels et des autres ressources d'apprentissage soient à la charge du ministère de l'Éducation. (R.14)
- 7.7.10. que le financement adéquat des centres d'information et des bibliothèques scolaires devrait être fourni afin de permettre une riche variété de ressources dans le but de répondre aux exigences de tous les domaines pédagogiques ainsi qu'aux divers besoins des élèves en matière d'information et de lecture. (A.18)
- 7.7.11. qu'aucune politique « Apportez votre équipement électronique personnel » ne devrait limiter ni désavantager la pleine participation de tout élève à un programme d'éducation; (A.16)
- 7.7.12. que les Membres aient accès aux services de soutien nécessaires offerts par du personnel professionnel du conseil scolaire afin de mieux répondre aux besoins des élèves; et (A.18)
- 7.7.13. Tout protocole créé ou adopté par tout employeur devrait respecter le vécu et les commentaires des parents, des élèves, des éducatrices et éducateurs et des membres de la communauté issus de groupes racialisés, marginalisés et historiquement opprimés. (A.21)
- 7.8. **Perfectionnement professionnel**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.8.1. que les employeurs devraient offrir des programmes de formation continue en cours d'emploi, conçus en collaboration avec les membres d'OSSTF/FEESO afin d'améliorer la qualité de l'éducation; (A.23)
- 7.8.2. que la participation active des membres aux programmes de perfectionnement professionnel devrait relever de leur responsabilité professionnelle; (A.23)
- 7.8.3. que le perfectionnement professionnel devrait être une activité conçue spécifiquement en fonction du perfectionnement professionnel et personnel des membres et qu'elle soit une activité initiée, planifiée, mise en œuvre et évaluée par les membres et (ou) par leurs représentant(e)s élu(e)s ou nommé(e)s; (A.23)
- 7.8.4. qu'une activité professionnelle devrait être une activité jugée essentielle au bon fonctionnement du système; (A.23)
-

-
- 7.8.5. que tous les membres devraient avoir accès à une variété d'occasions continues de perfectionnement professionnel qui favoriseront la planification et la mise en œuvre de pratiques éducatives efficaces et innovatrices; (A.23)
- 7.8.6. que les membres devraient avoir de nombreuses occasions de collaborer, de partager des idées et de réfléchir sur des questions éducatives; (A.23)
- 7.8.7. l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario ou n'importe quel autre organisme ne devrait pas imposer de perfectionnement professionnel à ses membres; (A.23)
- 7.8.8. que les membres aient le droit de déterminer, selon leur jugement professionnel, les objectifs et les programmes de leurs activités de perfectionnement professionnel. (A.18)
- 7.8.9. que le contenu et le format des journées de perfectionnement professionnel devraient être déterminés par l'unité de négociation; (A.23)
- 7.8.10. que tout le personnel devrait se voir offrir des occasions de perfectionnement professionnel payées par l'employeur sur l'utilisation des écrans dans un cadre pédagogique. (A.19)
- 7.8.11. que les membres soient libérés de leur travail pour au moins une année scolaire tous les sept ans afin de participer à des activités de perfectionnement professionnel. (R.14)
- 7.8.12. que les conseils scolaires de district et les employeurs devraient offrir des occasions de perfectionnement professionnel comme de la formation et des ressources pour aider le personnel et les élèves à comprendre et à surmonter les cas réels ou présumés de violence contre les enfants, de négligence d'enfants ou de violence familiale et (ou) de harcèlement et d'intimidation sous toutes ses formes différentes à l'égard de tout le personnel et tous les élèves à risque. (A.19)
- 7.8.13. que le ministère de l'Éducation et les employeurs devraient allouer suffisamment d'argent, de ressources, de temps de préparation et de formation en cours d'emploi, durant les heures de travail, pour soutenir toute initiative du ministère de l'Éducation ou de l'employeur qui fait référence à une méthode ou technologie d'enseignement spécifique. (A.14)
- 7.8.14. que les journées de perfectionnement professionnel devraient être mises en œuvre de façon à inclure les travailleuses et travailleurs en éducation permanents et temporaires/occasionnels et à ne pas diminuer les jours de travail de ceux-ci. (A.18)
- 7.8.15. que les employeurs/conseils scolaires doivent offrir de multiples possibilités d'apprentissage professionnel authentique aux membres qui peuvent être obligés d'enseigner ou de travailler dans un milieu dont le contenu du cours est pleinement autochtone et que le coût de ces possibilités soit assumé par l'employeur; (A.18)
- 7.8.16. que le gouvernement de l'Ontario devrait créer des bourses à l'intention de toutes les travailleuses et tous les travailleurs en éducation, aux fins du recyclage et d'actualisation; (A.23)
- 7.8.17. que des journées de perfectionnement professionnel devraient être mises en place d'une façon qu'elles incluent et ne réduisent pas le nombre de journées de travail pour les travailleuses et travailleurs en éducation permanents et occasionnels/temporaires; et (A.23)
- 7.8.18. que tout programme de recyclage professionnel des membres, rendus nécessaires par la mise en œuvre de modifications législatives et (ou) organisationnelles entraînant une
-

restructuration du programme d'enseignement, devrait être financé par le gouvernement et (ou) les employeurs et offert durant la journée scolaire normale. (A.16)

7.9. Droits et responsabilités des parents et des élèves

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 7.9.1. que l'égalité des chances en matière d'éducation devrait être un droit pour tous les élèves de l'Ontario; (A.23)
- 7.9.2. que tous les établissements en éducation financés à même les deniers publics devraient offrir aux élèves une variété de programmes fournis par le personnel de l'établissement, afin de répondre aux besoins particuliers. Ces programmes devraient répondre aux besoins : (A.23)
 - 7.9.2.1. des élèves qui ont des besoins éducatifs spéciaux tels qu'identifiés par le CIPR; (A.23)
 - 7.9.2.2. de la nécessité d'établir des programmes d'études coopératives, de liaison et d'apprentissage conçus, coordonnés et évalués par les enseignant(e)s et, là où cela s'impose, avec l'avis de la direction et du monde du travail, afin que ces programmes soient adaptés aux objectifs professionnels et aux attentes des élèves; (A.23)
 - 7.9.2.3. du besoin de politiques d'admission souples et impartiales, de retour à l'école et de transfert pour répondre aux besoins individuels des élèves; et (A.23)
 - 7.9.2.4. des besoins des élèves dans le but d'éliminer les effets passés et actuels des stéréotypes de sexe et de l'élaboration de programmes et de matériel-ressource pour répondre à ces besoins. (A.23)
- 7.9.3. que tous les élèves devraient être encouragés à s'inscrire à un programme bien équilibré comprenant des cours obligatoires et non-obligatoires; (A.23)
- 7.9.4. que les écoles devraient être organisées de telle sorte qu'elles puissent fournir :
 - 7.9.4.1. plusieurs niveaux d'enseignement; (A.23)
 - 7.9.4.2. un regroupement approprié d'élèves aux fins d'enseignement; (A.23)
 - 7.9.4.3. des programmes destinés à aider les élèves à choisir le niveau approprié d'enseignement; (A.23)
 - 7.9.4.4. des programmes destinés à faciliter le passage d'un niveau d'enseignement à un autre; et (A.23)
 - 7.9.4.5. des mesures visant à assurer que les élèves appartenant à un milieu socioéconomique défavorisé et les élèves immigrants ne soient pas dirigés de façon disproportionnée vers les cours de niveau inférieur du programme scolaire (A.23)
- 7.9.5. qu'on ne devrait pas se servir pas de châtiments corporels pour discipliner un(e) élève; (A.23)
- 7.9.6. que la révision des programmes d'enseignement par le ministère de l'Éducation devrait tenir compte des commentaires des élèves au sujet de ces programmes et que les commentaires ne soient pas utilisés comme méthode d'évaluation des écoles ou des enseignantes et des enseignants; (A.23)
- 7.9.7. qu'aucun(e) étudiant(e) ne devrait être refusé admission à une école secondaire en fonction de ses connaissances linguistiques; (A.23)
- 7.9.8. que les élèves des écoles de l'Ontario devraient avoir le droit fondamental de poursuivre l'examen de sujets controversés, difficiles et troublants; (A.23)

- 7.9.9. que les conseils consultatifs d'école devraient comprendre, sans s'y limiter, des parents, des enseignantes et des enseignants, des travailleuses et travailleurs en éducation et des élèves; et que chaque conseil soit régi par une constitution qui détermine clairement les objectifs, les droits et les responsabilités du conseil et reconnaisse la primauté de la Loi sur l'éducation, des règlements et des conventions collectives; (A.23)
- 7.9.10. que les parents en Ontario devraient avoir le droit de faire éduquer leurs enfants dans la langue officielle canadienne de leur choix, et que les autorités en éducation devraient avoir le devoir de fournir des installations adéquates pour le faire et ce, à tous les niveaux d'éducation; (A.23)
- 7.9.11. que les parents des élèves devraient avoir le droit fondamental d'exprimer leurs inquiétudes à l'égard de n'importe quel aspect du programme d'études d'un élève et d'offrir des suggestions quant à des méthodes et à des contenus différents; (A.23)
- 7.9.12. que tous les établissements d'enseignement financés à même les deniers publics dispensent aux élèves une gamme de programmes offerts par le personnel de l'établissement selon les besoins particuliers. Ces programmes doivent tenir compte; (A.15)
- 7.9.13. que les élèves devraient avoir droit à une éducation dispensée dans un milieu exempt de violence, de harcèlement et d'intimidation sous toutes ses formes différentes. (A.19)
- 7.9.14. que les politiques, programmes, programmes d'études et ressources soient en place pour s'assurer que tous les élèves ont l'occasion d'obtenir un diplôme d'études secondaires de l'Ontario. (R.13)
- 7.9.15. qu'il n'y ait pas de mise en œuvre d'une alternative ou d'un substitut aux diplômes d'études secondaires de l'Ontario. (R.13)
- 7.9.16. que tous les employeurs ontariens qui sont régis par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et qui embauchent des élèves à titre d'employés à temps partiel ou de façon occasionnelle s'acquittent de leur devoir de renseigner, de donner des instructions et de superviser en vue de protéger la santé et la sécurité de ces employés de la même façon que s'ils étaient des employés permanents à temps plein. (R.14)
- 7.9.17. que tous les élèves ontariens doivent avoir accès à des toilettes universelles dans leur milieu d'apprentissage. (A.14)
- 7.9.18. que les élèves ontariens doivent avoir le droit d'utiliser des toilettes qui se rattachent à leur identité et (ou) expression sexuelle. (A.14)
- 7.9.19. que les résidents sans statut légal d'immigrant devraient avoir pleinement accès à l'éducation publique. (A.16)
- 7.10. **Éducation parallèle**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.10.1. que les élèves des programmes/écoles d'apprentissage parallèle devraient avoir accès aux mêmes ressources, services et appuis que les élèves du programme régulier, quel que soit le nombre d'élèves et (ou) l'emplacement du centre d'apprentissage parallèle. (A.14)

7.11. **Éducation permanente et aux adultes**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 7.11.1. que les cours donnant droit à des crédits du palier secondaire, les cours sans crédit d'anglais langue seconde (ESL/LINC) et les cours de formation, de base et d'alphabétisation sans crédit, destinés aux adultes devraient devenir une responsabilité obligatoire des conseils scolaires de district. (A.18)
- 7.11.2. qu'un programme d'éducation approprié devrait être offert dans tous les établissements correctionnels provinciaux, enseigné par un personnel enseignant et (ou) des instructrices et instructeurs certifiés en vertu d'un contrat de personnel enseignant et (ou) d'une instructrice ou un instructeur; (A.23)
- 7.11.3. que les diplômes d'études secondaires et (ou) leur équivalent en éducation permanente ou pour adultes devraient être dispensés par la direction des écoles secondaires au sein des conseils scolaires financés à même les deniers publics; (A.23)
- 7.11.4. que les cours donnant droit à un crédit en éducation permanente ou pour adultes dans les écoles secondaires devraient être enseignés par des membres du personnel enseignant du secondaire qualifiés, par l'intermédiaire de conseils scolaires financés à même les deniers publics; (A.23)
- 7.11.5. que le ministère de l'Éducation, conjointement avec les fédérations d'enseignantes et d'enseignants, devrait développer et promouvoir des programmes de reconnaissance des acquis afin d'aider les apprenantes et les apprenants à obtenir le diplôme d'études secondaires de l'Ontario; et (A.23)
- 7.11.6. que chaque école qui offre des programmes d'école de jour et d'éducation permanente et pour adultes devrait être structurée comme unité administrative intégrée et devrait obtenir le personnel et l'allocation budgétaire appropriés. (A.23)

7.12. **Éducation de l'enfance en difficulté**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 7.12.1. Que le ministère de l'Éducation devrait créer une banque de données centrale, qui serait facilement accessible par tous les membres, des méthodologies, ressources, guides de curriculum et modèles de programme pour les diverses anomalies; (A.23)
- 7.12.2. que l'éducation de l'enfance en difficulté devrait être administrée par le biais d'une structure de secteur qui inclut des postes de responsabilité; (A.23)
- 7.12.3. que l'intégration d'un élève exceptionnel dans une classé régulière devrait être un but flexible, ce qui signifie au plus haut niveau possible; le niveau d'intégration devrait changer à mesure que les besoins de l'élève changent; (A.23)
- 7.12.4. que l'intégration d'un élève exceptionnel dans une classe régulière devrait être reconnue comme un « processus » pour permettre à l'élève exceptionnel d'atteindre son plein potentiel et non simplement une question de placement; (A.23)
- 7.12.5. que chaque élève ayant un trait exceptionnel devrait être cerné par un Comité d'identification de placement, et de révision; (A.23)
- 7.12.6. que le ministère de l'Éducation de l'Ontario devrait fournir des normes provinciales, des programmes et des ressources pédagogiques pour toutes les classes autonomes ou semi-autonomes d'élèves en enfance en difficulté. (A.18)
- 7.12.7. que les travailleuses et travailleurs en éducation devaient être tenus informés, de façon confidentielle, de l'identité des élèves exceptionnels dans leur salle de classe et de la

- nature des traits exceptionnels afin de leur permettre de répondre aux besoins de ces élèves exceptionnels; et (A.23)
- 7.12.8. qu'il devrait y avoir un lien et une coopération positives et continu entre les écoles élémentaires et secondaires pour s'assurer que le processus de l'éducation d'un élève en difficulté ne soit pas interrompu. (A.23)
- 7.13. **Éducation coopérative**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.13.1. l'identification de placements potentiels et le placement, la supervision et l'évaluation des élèves devraient relever de l'enseignant d'éducation coopérative; (A.14)
- 7.13.2. que chaque période ou section d'enseignement coopératif donnée sur place et prévue dans l'horaire d'un élève devrait être couverte par le temps de l'enseignant attitré, tel que précisé dans les Règlements de la Loi sur l'éducation et chaque période ou section d'enseignement coopératif ne devrait pas donner droit à plus de 16 crédits pour lesquels un enseignant attitré est responsable; (A.23)
- 7.13.3. que pour tout crédit d'école secondaire offert dans le cadre du programme d'éducation coopérative, le nombre total d'heures d'enseignement à l'école et des heures de stage pratique ne devrait pas être inférieur à 110 heures; (A.23)
- 7.13.4. que les programmes d'éducation coopérative devraient offrir les éléments suivants : (A.23)
- 7.13.4.1. qu'un profil de formation pour chaque élève, décrivant la relation entre le placement d'éducation coopérative et la composante scolaire, et identifiant les objectifs éducatifs précis du placement; (A.23)
- 7.13.4.2. qu'une évaluation par l'enseignant(e) responsable, de l'expérience de l'élève et de son rendement, basée sur les objectifs énumérés dans le profil, et que le profil de formation devrait être mis à la disposition de l'école, de l'élève et de l'employeur;(A.23)
- 7.13.4.3. que la supervision et la dotation en personnel des programmes d'éducation coopérative devraient être un processus continu et régulier; et (A.23)
- 7.13.4.4. que les élèves placé(e)s en stage d'éducation coopérative devraient être évalué(e)s par l'enseignant(e) toutes les 40 heures ou toutes les deux semaines, le premier des deux prévalant. (A.23)
- 7.13.4.5. que des programmes de formation en cours d'emploi devraient être offerts à tout le personnel enseignant d'éducation coopérative; (A.23)
- 7.13.4.6. que les enseignant(e)s des matières reliées aux programmes d'éducation coopérative devraient détenir les qualifications décrites au Règlement 298; et (A.23)
- 7.13.4.7. qu'aucun employeur ne devrait utiliser un programme de bénévoles ou d'éducation coopérative pour remplacer ou diminuer le nombre d'employé(e)s en milieu de travail. (A.23)
- 7.14. **Formation professionnelle**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.14.1. que les programmes de formation professionnelle devraient être élaborés dans le contexte des buts de l'éducation de l'Ontario; (A.23)
- 7.14.2. que les programmes de formation professionnelle devraient :
- 7.14.2.1. être ouverts à tous les élèves; (A.23)

- 7.14.2.2. être conçus pour incorporer les habiletés de base des programmes scolaires réguliers; (A.23)
- 7.14.2.3. fournissent des informations permettant aux apprentis de travailler en sécurité; (A.23)
- 7.14.2.4. fournir des renseignements permettant aux apprentis de comprendre leurs droits individuels et collectifs; et (A.23)
- 7.14.2.5. découler de l'identification par les enseignants(e)s des besoins en matière d'habiletés et soient élaborés conjointement avec le monde du travail aussi bien qu'avec les employeurs et les conseiller(ère)s pédagogiques. (A.23)
- 7.14.3. que les programmes de formation professionnelle devraient être adaptés à l'âge et au niveau de développement des apprentis et être dispensés par les écoles secondaires publiques; (A.23)
- 7.14.4. que les programmes d'apprentissage scolaire et en milieu de travail devraient être conçus de telle sorte que : (A.23)
- 7.14.4.1. les diplômé(e)s aient accès aux mêmes options que les diplômé(e)s du programme régulier; (A.23)
- 7.14.4.2. les diplômé(e)s de ces programmes aient des options supplémentaires qui découlent du fait qu'ils (elles) ont terminé une partie importante d'un programme d'apprentissage. (A.23)
- 7.14.4.3. que les programmes d'apprentissage scolaire et en milieu de travail soient conçus de telle sorte qu'ils facilitent la transition des élèves entre ces programmes et le programme régulier. (A.23)
- 7.15. **Ministère de l'Éducation**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.15.1. que le ministère de l'Éducation, en consultation avec la FEO et les autres fédérations affiliées, devrait élaborer des programmes-cadres d'étude sur la paix et le désarmement nucléaire, et le désarmement conventionnel et l'éducation planétaire; (A.23)
- 7.15.2. que l'éducation planétaire devrait être une priorité interdisciplinaire dans toutes les écoles secondaires de l'Ontario. L'éducation planétaire devrait comprendre l'étude critique de ce qui suit : (A.23)
- 7.15.2.1. que les conséquences du militarisme et de la guerre sur la planète et ses habitants, y compris les stratégies pour la promotion et le maintien de la paix; en particulier la résolution de conflits telle qu'elle s'applique à la condition humaine; (A.23)
- 7.15.2.2. que les impératifs de la prise de conscience du milieu, de l'équilibre écologique, de la conservation de l'énergie et d'un développement qui puisse être maintenu dans un contexte d'interdépendance planétaire; (A.23)
- 7.15.2.3. que les exigences universelles de dispositions et de garanties constitutionnelles des droits de la personne basées sur des principes universels de justice et d'équité; (A.23)
- 7.15.2.4. les causes et les effets du sous-développement dans les pays comptant la plus grande partie de la population mondiale; et (A.23)
- 7.15.2.5. les autres concepts et développements qui ont des conséquences sur la qualité de la vie humaine. (A.23)

- 7.16. **Anti-racisme et anti-discrimination**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.16.1. que l'utilisation de noms d'équipes, de clubs, de logos et de mascottes d'écoles qui sont considérés comme offensifs, en particulier, mais pas exclusivement pour les peuples autochtones, soit interdit. (A.18)
- 7.16.2. Le ministère de l'Éducation devrait fournir les ressources requises pour créer un protocole rigoureux et complet afin de guider toutes les interactions entre la police et les élèves qui surviennent dans l'école ou sur la propriété de l'école ou relativement à des événements qui surviennent dans les écoles; (A.21)
- 7.16.3. Les employeurs devraient former correctement tout le personnel enseignant, toutes les travailleuses en éducation et tous les travailleurs en éducation afin qu'ils aient la confiance, la sensibilité et les connaissances pour fournir d'une façon juste et respectueuse une éducation anti-racisme aux élèves de l'Ontario; (A.21)
- 7.16.4. Le ministère de l'éducation devrait mettre à jour le contenu, la pédagogie et l'élaboration de l'éducation anti-racisme et anti-oppression en Ontario; (A.21)
- 7.16.5. Toute recherche qui manque d'adopter une approche anti-oppression ne devrait pas être considérée comme étant crédible ou pertinente pour les politiques, procédures et programmes d'école financée à même les deniers publics/de conseil scolaire qui comprend le recours à la police; (A.21)
- 7.16.6. Toutes les politiques et tous les programmes qui ont des effets discriminatoires sur les élèves racialisés, surtout les élèves Noirs, Autochtones, racialisés et marginalisés, ainsi que les élèves handicapés et celles et ceux des communautés LGBTQ2SI+, devraient être abrogés et interdits dans toute école ou conseil scolaire de l'Ontario; (A.21)
- 7.16.7. Tous les Programmes d'agente ou d'agent de liaison dans les écoles ou programmes et politiques similaires qui ont mené au paradigme de sécuritisation et de surveillance dans les écoles de l'Ontario devraient être cessés immédiatement; (A.21)
- 7.16.8. que les employeurs et le ministère de l'Éducation devraient s'assurer d'une représentation significative et officielle d'OSSTF/FEESO basée sur le principe de représentation égale auprès de tous les comités dont le mandat consiste à identifier, à développer, à mettre en œuvre, à surveiller l'application de la politique et à faire des recommandations au sujet de documents sur l'enseignement antidiscriminatoire; (A.23)
- 7.16.9. que les employeurs devraient étudier les programmes et les pratiques en milieu de travail dans le but d'éliminer les stéréotypes de tous les aspects du processus d'apprentissage, y compris les modèles, les pratiques de gestion de la salle de classe, le matériel-ressource, l'utilisation de la technologie, les programmes et le programme d'orientation; (A.23)
- 7.16.10. que tous les employeurs, en collaboration avec les unités de négociation d'OSSTF/FEESO, devraient mettre en place et surveiller des politiques en matière d'égalité et de diversité; (A.23)
- 7.16.11. que les gouvernements devraient fournir suffisamment de temps, de financement et de ressources aux éducatrices et éducateurs pour mettre en place un programme, des politiques, des pratiques et des sessions de perfectionnement professionnel en cours d'emploi antidiscriminatoires; (A.23)

- 7.16.12. que l'identité culturelle et raciale des apprenants devrait être affirmé de façon équitable et adéquate, au moyen d'expériences d'apprentissage en milieu scolaire; (A.23)
- 7.16.13. que les employeurs, en collaboration avec chaque unité de négociation, devraient identifier et éliminer les barrières discriminatoires existantes dans les programmes, les structures des écoles et le matériel d'apprentissage; (A.23)
- 7.16.14. que le ministère de l'Éducation devrait mener un examen immédiat, indépendant par un tiers de chaque document sur les « protocoles police/conseil scolaire » dans toutes les écoles de l'Ontario; (A.23)
- 7.16.15. que des programmes de perfectionnement professionnel devraient être fournis sur les expériences historiques authentiques des Noirs et des personnes racialisées, de leur perspective; et (A.23)
- 7.16.16. que les employeurs devraient s'assurer que la formation à l'intention des personnes occupant des postes décisionnaires ait un contenu explicitement de lutte contre le racisme et de lutte contre l'oppression. (A.23)
- 7.17. **Qualifications et formation du personnel enseignant**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.17.1. que tout le personnel enseignant de l'Ontario qui enseigne des cours à crédit devraient détenir un brevet d'enseignement de l'Ontario ou des qualifications équivalentes tels que permis par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario; (A.23)
- 7.17.2. que les qualifications et la formation des enseignant(e)s devraient être pertinentes au développement et aux besoins des élèves des cycles auxquels ils (elles) enseignent; (A.23)
- 7.17.3. que les programmes de formation à l'enseignement consécutifs pour obtenir un baccalauréat en éducation et un brevet d'enseignement devrait être limitée à une seule année complète; (A.23)
- 7.17.4. que les facultés d'éducation et les écoles des sciences de l'éducation devraient s'assurer que les politiques et pratiques d'admission garantissent un accès égal à toutes et à tous les candidats à la formation en enseignement; (A.23)
- 7.17.5. que le programme de formation à l'enseignement devrait avoir une composante portant sur des questions professionnelles; et (A.23)
- 7.17.6. que tous les coûts associés à la mise à l'essai et à la mise en œuvre d'un programme d'insertion professionnelle devraient être défrayés par le gouvernement de l'Ontario. (A.23)
- 7.17.7. des programmes d'insertion professionnelle/mentorat : (A.23)
- 7.17.7.1. devraient être accessibles à tout le nouveau personnel enseignant et aux nouveaux enseignants suppléants; (A.23)
- 7.17.7.2. devraient être totalement financés par le ministère de l'Éducation et comprendre des fonds pour permettre au personnel enseignant novice de prendre part à des activités de pratique réflexive et de rencontrer leurs mentors; et (A.23)
- 7.17.7.3. l'affectation d'un enseignant novice qui participe à un programme de préparation/mentorat devrait être une charge de deux tiers d'enseignement et d'un tiers de pratique réflexive sans réduction de salaire durant la partie de pratique réflexive. (A.23)

- 7.17.8. qu'il ne devrait avoir ni substitution ni réduction des exigences de preuve d'expérience rémunérée pour les enseignants des cours techniques tel que requis actuellement pour l'admission aux facultés et écoles des sciences de l'éducation; (A.23)
- 7.17.9. que tous les programmes des facultés d'éducation devraient reposer sur de la recherche actuelle basée sur des preuves. (A.18)
- 7.17.10. que toute exigence de remise de diplôme pour l'accréditation initiale du personnel enseignant en Ontario soit conçue et gérée par une Faculté d'éducation ontarienne approuvée et soit basée sur le programme d'études de cette faculté; et (R.13)
- 7.17.11. que les facultés d'éducation ontariennes ajoutent à leurs programmes de formation des enseignantes et des enseignants des travaux de cours obligatoires sur l'étude des élèves à risque. (R.14)
- 7.17.12. les enseignant(e)s associé(e)s et mentors:
- 7.17.12.1. la participation devrait être volontaire; (A.23)
- 7.17.12.2. toute allocation pour les fonctions d'enseignant associées devrait être versée à l'enseignant et soit considérée comme des gains admissibles à la pension; (A.23)
- 7.17.12.3. devrait être chargé d'un candidat à l'enseignement par placement : (A.23)
- 7.17.12.4. devraient accorder la priorité aux candidats à l'enseignement inscrits dans des programmes de formation à l'enseignement au sein des universités ontariennes financées par les deniers publics; (A.23)
- 7.17.12.5. que l'on devrait élaborer des lignes directrices, en consultation avec OSSTF/FEESO et d'autres syndicats affiliés, pour l'identification, la sélection et la formation du personnel enseignant associé/mentor; (A.23)
- 7.17.12.6. devrait avoir accès à des fonds alloués par le ministère pour la libération dans le but de pouvoir rencontrer leurs candidats à l'enseignement/stagiaires; et (A.23)
- 7.17.12.7. que le ministère de l'Éducation offre des subventions destinées à couvrir les frais des programmes d'internat et de formation pratique à l'enseignement et les coûts engendrés par la charge réduite d'enseignement. (A.23)
- 7.17.13. que les facultés d'éducation devraient encourager la participation active des étudiants et du personnel aux activités des districts; (A.23)
- 7.17.14. que l'éducation aux adultes devraient être un cours de spécialiste en trois parties;(A.23)
- 7.17.15. que tous les conseillers pédagogiques, coordonnateurs et enseignants-maîtres dont les tâches et les responsabilités relèvent du niveau secondaire, devraient posséder les qualifications requises ainsi que l'expérience au niveau secondaire; et (A.23)
- 7.17.16. que les questions d'équité et des droits de la personne devraient être incluses dans tous les programmes des facultés d'éducation. (A.16)
- 7.18. **Écoles intermédiaires et cycle intermédiaire**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.18.1. que l'éducation secondaire comprenne tous les programmes de la 7e à la 12e année. (R.14)
- 7.18.2. pour faciliter la transition de la 8e à la 9e année, le ministère de l'Éducation devrait fournir des ressources supplémentaires qui permettraient l'amélioration d'une vaste gamme de services tels que :

- 7.18.2.1. une plus grande collaboration entre éducateur(trice)s des paliers élémentaire et secondaire dans les domaines tels que la programmation, l'évaluation, l'orientation, le perfectionnement professionnel, les activités conjointes entre l'école et la collectivité et les stratégies coopératives pour répondre aux besoins particuliers des élèves; et
- 7.18.2.2. les programmes de mutations volontaires et d'échanges d'enseignant(e)s.
- 7.18.3. que les écoles intermédiaires devraient être reconnues à titre d'écoles secondaires; (A.23)
- 7.18.4. que les écoles intermédiaires devraient répondre ou viser à répondre aux exigences de l'éducation du palier secondaire, ce qui dans ce contexte, comprend les exigences minimales suivantes :
- 7.18.4.1. qu'un système de rotation qui offre aux élèves un programme adapté à leurs besoins individuels;
- 7.18.4.2. l'orientation offerte par un personnel formé;
- 7.18.4.3. des secteurs organisés sous la direction de détenteur(trice)s du brevet de spécialiste; et
- 7.18.4.4. la disponibilité d'un personnel approprié, de locaux et d'équipement pour l'enseignement de plusieurs matières. (A.23)
- 7.19. **Collèges d'arts appliqués et de technologie**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.19.1. que l'association des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario, le ministère des Collèges et Universités et le ministère de l'Éducation fournissent les ressources nécessaires à une plus grande collaboration entre les membres d'OSSTF/FEESO des écoles secondaires et les enseignants du niveau collégial dans les domaines de la prestation des programmes et de l'admission des étudiants. (A.15)
- 7.20. **Année scolaire**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.20.1. que l'année scolaire devrait compter un maximum de 194 jours de classe et qu'un minimum de neuf jours de classe devraient être désignés comme journées d'activités professionnelles payées dont au moins deux jours devraient être consacrés à des activités de perfectionnement professionnel; (A.23)
- 7.20.2. que pas moins de 15 jours d'enseignement devraient être désignés comme jours d'exams; (A.23)
- 7.20.3. qu'il ne devrait avoir aucun changement à l'année universitaire qui nuirait aux occasions d'emploi des élèves et aux possibilités d'études supérieures des membres; et (A.23)
- 7.20.4. que l'année universitaire d'un établissement postsecondaire doit être telle que définie par l'établissement, ou négociée avec celui-ci. (A.15)
- 7.21. **Enseignement électronique et à distance**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.21.1. que l'enseignement électronique et à distance en Ontario devrait être dispensé par des enseignant(e)s qualifié(e)s, pleinement salariés, qui utilisent des programmes élaborés en Ontario et dont la taille contrôlée des classes ne dépasse pas celle qui a été établie pour des cours comparables dans les écoles secondaires habituelles; (A.23)

- 7.21.2. que tous les cours à crédits offerts en direct par un conseil scolaire devraient faire partie du programme de cours à crédits qu'il offre pendant le jour; (A.23)
- 7.21.3. que tous les cours d'enseignement à distance qui donnent droit à des crédits dans les écoles secondaires en Ontario devraient être dispensés par des conseils scolaires de district ou par des administrations scolaires provinciales et qu'ils devraient être entièrement subventionnés par le gouvernement de l'Ontario; (A.23)
- 7.21.4. que tous les cours à crédits d'enseignement électronique ou à distance ne devraient pas être offerts qu'aux élèves qui ne peuvent s'inscrire à un cours comparable dans le cadre du programme de cours normal offert par leur école; (A.23)
- 7.21.5. qu'aucun élève ne devrait se voir offrir un programme d'enseignement électronique ou à distance comme seul moyen d'obtenir un cours à crédits d'une école secondaire; (A.23)
- 7.21.6. que les programmes d'enseignement électronique ou à distance devraient être élaborés en respectant la politique sur les programmes d'enseignement et d'évaluation de l'Ontario; (A.23)
- 7.21.7. que les élèves qui s'inscrivent à un cours d'enseignement électronique ou à distance devraient recevoir préalablement de l'information sur les critères d'admission au cours, le matériel requis et les techniques devant leur permettre de réussir, de même qu'une formation et du soutien sur le plan technique pendant le cours; (A.23)
- 7.21.8. qu'il devrait y avoir une interaction régulière par des moyens électroniques entre les élèves, de même qu'entre les élèves et les enseignant(e)s pendant les cours à distance, avec la possibilité d'avoir une interaction personnelle chaque fois que cela est possible; (A.23)
- 7.21.9. qu'une entente d'articulation entre un collège communautaire de l'Ontario et un conseil scolaire de district devrait garantir que les cours crédités menant au DÉSO ou leur équivalent offerts sous des programmes couverts par l'entente soient offerts par des membres du personnel enseignant du secondaire qualifiés à l'emploi du conseil scolaire de district; (A.23)
- 7.21.10. que tous les programmes d'enseignement électronique ou à distance comprennent une gamme complète de services aux élèves, notamment de consultation et d'orientation, de counseling du personnel de soutien, de même que de la formation et du soutien technologique appropriés, tant pour les élèves que pour le personnel. (A.18)
- 7.21.11. que les élèves ne devraient pas être obligés de suivre des cours d'apprentissage en ligne. (A.18)
- 7.21.12. que le ministère de l'Éducation élabore des indicateurs précis pour l'évaluation de la qualité des cours à crédit d'études secondaires qui sont offerts par Internet. (R.14)
- 7.21.13. que le ministère de l'Éducation fasse en sorte que tous les élèves des écoles financées à même les deniers publics devraient avoir un accès égal aux cours à crédit par Internet, y compris, mais non exclusivement, couvrir les frais des cours à crédit par Internet pour les élèves à faible revenu et permettre l'accès à du matériel informatique, logiciel et à l'Internet. (A.18)
- 7.21.14. que le cours de compétences linguistiques des écoles secondaires de l'Ontario ne devraient pas être offert comme cours à crédit par Internet. (R.14)

- 7.21.15. que l'enseignement électronique et à distance dans les établissements élémentaires, secondaires et post-secondaires ne devrait pas exercer une incidence négative sur la charge de travail, la sécurité d'emploi ou le financement pour les membres d'OSSTF/FEESO. (A.18)
- 7.21.16. que les établissements postsecondaires devraient veiller à ce que tous les étudiants aient la possibilité d'avoir le même accès aux cours d'enseignement électronique et à distance. (A.15)
- 7.21.17. que l'employeur ne devrait pas recueillir les données personnelles des membres lorsqu'ils utilisent leur propre dispositif sur des réseaux qui n'appartiennent pas à l'employeur. (A.18)
- 7.22. **Enseignement aux Premières Nations, Métis et Inuits**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.22.1. que l'enseignement des peuples des Premières Nations, des Métis et des Inuits (leur culture, histoire, science et technologie) devrait être intégré dans l'ensemble du programme d'études et à tous les niveaux. (A.14)
- 7.22.2. que toute initiative qui rend un cours d'études autochtones et (ou) un cours actuel obligatoire pour l'obtention du diplôme d'études qui est offert avec un contenu complètement autochtone, ce cours doit être développé en pleine consultation avec les organismes et les communautés locales ainsi qu'avec OSSTF/FEESO. (A.18)
- 7.22.3. que les programmes de perfectionnement professionnel soient offerts selon les expériences historiques authentiques du point de vue des Premières Nations, des Métis et des Inuits. (A.14)
- 7.22.4. que les ressources pédagogiques pertinentes soient offertes pour appuyer l'inclusion des enseignements des Premières Nations, des Métis et des Inuits. (A.14)
- 7.22.5. que le gouvernement fédéral finance entièrement l'enseignement d'une deuxième langue officielle (ALS/FLS) pour les élèves des Premières Nations, des Métis et des Inuits qui en ont besoin. (A.14)
- 7.22.6. que toute forme de tests normalisés pour évaluer les élèves des Premières Nations, des Métis et des Inuits doit accommoder leurs compréhensions linguistique et culturelle. (A.14)
- 7.22.7. que les paliers de gouvernement provincial et fédéral financent adéquatement les programmes d'éducation de la langue et de la culture des Premières Nations, des Métis et des Inuits. (A.14)
- 7.22.8. que le gouvernement devrait fournir le financement pour les programmes destinés aux peuples des Premières Nations, des Métis et des Inuits afin qu'ils acquièrent les connaissances et les compétences dans diverses professions en éducation. (A.14)
- 7.22.9. que, lorsque cela n'enfreint pas les droits d'ancienneté ou toute autre disposition d'une convention collective, le programme d'études autochtones au cycle supérieur devrait être enseigné par ceux qui détiennent les qualifications pour enseigner les études autochtones; (A.14)
- 7.22.10. que les cours de qualifications en études autochtones devraient être largement accessibles; et (A.14)
- 7.22.11. que tous les lieux de travail devraient reconnaître les terres ancestrales sur lesquelles ils sont construits. (A.19)

- 7.23. **Conseils d'école**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.23.1. que les conseils d'école soient facultatifs. (R.14)
 - 7.23.2. que les conseils d'école soient consultatifs. (R.14)
 - 7.23.3. que les conseils d'école ne s'impliquent pas dans l'évaluation, l'embauche, le congédiement ou la promotion de tout membre du personnel de l'école. (R.14)
 - 7.23.4. que les conseils d'école ne soient pas forcés de prélever des fonds pour les écoles. (R.14)
 - 7.23.5. que les conseils d'école évitent les activités qui pourraient entraîner la commercialisation des écoles. (R.14)
 - 7.23.6. que les conseils d'école défendent la qualité et la diversité des programmes de l'école. (R.14)
 - 7.23.7. que les conseils d'école défendent les intérêts de tous les élèves de l'école. (R.14)
- 7.24. **Formation du caractère**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.24.1. que si les programmes de formation du caractère sont introduits dans les écoles ontariennes, que des fonds suffisants soient fournis aux conseils scolaires de district pour la planification, le matériel, le perfectionnement professionnel pendant la journée scolaire et le temps de libération pour effectuer des recherches, présenter et mettre en œuvre le programme. (R.14)
- 7.25. **Programmes de crédit externe/à double reconnaissance de crédit**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.25.1. que tous les programmes à double reconnaissance de crédit devraient respecter les exigences de la Deuxième partie: Politiques et programmes des écoles secondaires – Les écoles secondaires de l'Ontario de la 9e à la 12e année: Préparation au diplôme d'études secondaires, 2016. (A.18)
- 7.26. **Jugement professionnel**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 7.26.1. que les nouveaux outils et (ou) techniques pédagogiques devraient être utilisés à la discrétion de la travailleuse ou du travailleur en éducation. (A.14)
 - 7.26.2. que le jugement professionnel devrait être fondé sur des recherches pédagogiques évaluées par des pairs. (A.18)
 - 7.26.3. que, à l'exception des technologies prescrites pour les élèves par l'entremise d'un PEI, le recours à toute technologie en salle de classe ou milieu d'apprentissage devrait être laissé au jugement professionnel du membre. (A.14)
 - 7.26.4. que l'administration de l'école devrait soutenir le jugement professionnel du personnel en éducation en matière d'application des politiques sur les téléphones cellulaires. (A.19)
 - 7.26.5. que le jugement professionnel du personnel enseignant et des travailleuses et travailleurs en éducation, qui agit dans les limites des politiques et directives établies par le ministère et leur employeur, est le facteur déterminant pour choisir la stratégie qui profitera le plus à l'apprentissage de l'élève. (A.18)

- 7.26.6. que l'évaluation de l'apprentissage d'un élève relève de l'enseignante ou de l'enseignant et des travailleuses et travailleurs en éducation et ne doit pas comprendre l'opinion de l'élève ou de ses pairs. (A.18)
- 7.26.7. que le personnel enseignant et les travailleuses et travailleurs en éducation, selon leur jugement professionnel, doit déterminer le format et la fréquence de la communication des progrès de l'élève aux parents/tuteurs, aux élèves et à l'administration, au-delà des bulletins provinciaux obligatoires; et (A.18)
- 7.26.8. que le personnel enseignant devrait pouvoir assigner un pourcentage ou d'autres pénalités pour les travaux remis en retard, y compris entrer la note « zéro », en ayant recours à leur jugement professionnel. (A.18)

Politique 8 - Communications/action politique (CPA)

- 8.1. **Contrôle des prix et des salaires**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
 - 8.1.1. que l'on s'oppose au contrôle des salaires. (R.19)
- 8.2. **Législation sur les négociations**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
 - 8.2.1. que les tables provinciales de discussion ou tout autre processus de négociation semblable imposé par le gouvernement de l'Ontario devraient être assujetties aux dispositions de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario. (R.19)
- 8.3. **Droits des membres**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
 - 8.3.1. que chaque convention collective contienne une clause garantissant aux Membres le droit de protester, même durant les heures de travail si nécessaire, contre les politiques gouvernementales que OSSTF/FEESO estime injustes, et que la seule amende prélevée contre un Membre quelconque ne devrait pas être plus élevée que le salaire équivalant à la durée de l'absence du membre de ses fonctions. (A.15)
 - 8.3.2. qu'aucun membre ne devrait être lésé financièrement en raison des congés de maternité et parentaux; et (R.19)
 - 8.3.3. qu'il ne devrait avoir aucune forme de violence contre les manifestations pacifiques et les manifestants. (A.23)
- 8.4. **Priorités mondiales**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
 - 8.4.1. que l'engagement immédiat à l'élimination de la pauvreté, de la violence faite aux femmes, du trafic humain à des fins d'exploitation, de l'analphabétisme, de la malnutrition, des maladies et des sans-abrismes partout où cela est possible. (A.14)
- 8.5. **Gouvernements Fédéral/Provincial**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
 - 8.5.1. que la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents au travail de l'Ontario soit modifiée pour faire en sorte que les effets physiques ou psychologiques

- de l'intimidation dans le lieu de travail soient indemnisables d'une façon comparable à toute autre blessure reconnue en milieu de travail. (R.14)
- 8.5.2. que des règlements soient promulgués en vertu de *la Loi sur la santé et la sécurité* au travail pour traiter des actes de violence en milieu de travail, y compris la violence psychologique ou physique ou l'intimidation en milieu de travail. (R.14)
- 8.5.3. que des règlements devraient être promulgués en vertu de *la Loi sur la santé et la sécurité* au travail afin d'aborder les risques ergonomiques dans les lieux de travail. (A.19)
- 8.5.4. que tous les Canadiens devraient avoir droit à des soins de santé universels financés par l'État et dispensés par le secteur public. (A.09)
- 8.5.5. que les gouvernements fédéral et provinciaux devraient soutenir, par le biais d'un financement approprié, la recherche et la défense des droits, menées par les groupes de femmes qui revendiquent l'équité. (R.19)
- 8.5.6. que le gouvernement du Canada devrait veiller à ce que, dès leur arrivée, tous les travailleurs temporaires étrangers aient une orientation claire vers le statut de résident permanent qui est exempte des obstacles engendrés par l'employeur. (A.19)
- 8.5.7. que le gouvernement fédéral devrait fournir des paiements de transfert aux provinces aux fins du financement de programmes, y compris, sans s'y limiter, l'autisme, l'enseignement de la langue aux nouveau-arrivés au Canada, les métiers, l'accessibilité pour les personnes ayant un handicap ou des besoins particuliers et l'apprentissage de la petite enfance et les services de garde; (A.23)
- 8.5.8. que le gouvernement fédéral devrait fournir des paiements de transfert aux provinces pour le financement de l'éducation de l'enfance en difficulté de chaque élève; (A.23)
- 8.5.9. que le gouvernement fédéral devrait continuer de fournir des paiements de transfert aux provinces pour l'éducation postsecondaire, accompagnés de garanties intrinsèques que le financement sera utilisé par les provinces aux fins de l'éducation postsecondaire; (A.23)
- 8.5.10. qu'il ne devrait y avoir aucune disposition d'échange prise entre le gouvernement fédéral du Canada qui augmente le chômage et (ou) met en danger la souveraineté politique ou culturelle, les programmes sociaux ou les droits des syndicats et des autres organismes et groupes d'employés; (A.23)
- 8.5.11. que les politiques d'imposition fédérales et provinciales devraient être fondées sur des impôts progressifs sur les revenus des sociétés et les particuliers, qui résultent en une distribution équitable de l'impôt; (A.23)
- 8.5.12. que le gouvernement de l'Ontario et le gouvernement du Canada devraient mettre en place des politiques d'imposition justes et progressives; (A.23)
- 8.5.13. qu'une constitution canadienne révisée devrait déclarer que toutes les personnes ont droit à un emploi, à une éducation, aux soins de santé et à un environnement propre. (A.23)
- 8.5.14. que le gouvernement fédéral devrait établir un Comité permanent des politiques économiques de la Chambre des communes dont les fonctions comprendraient : (A.23)
- 8.5.14.1. la tenue d'audiences publiques avant la préparation du budget; (A.23)
- 8.5.14.2. la tenue d'un forum national annuel sur les politiques économiques; et (A.23)
- 8.5.14.3. la tenue d'études pour démontrer l'impact des politiques économiques fédérales sur l'égalité d'accès à l'éducation. (A.23)

- 8.5.15. que la Loi sur l'ombudsman soit modifiée pour inclure tous les secteurs publics. (A.19)
- 8.5.16. que les données et les résultats des projets pilotes et des recherches des programmes de revenu de base garanti des gouvernements locaux, provinciaux et fédéral devraient être partagés et diffusés. (A.18)
- 8.6. **Environnement**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 8.6.1. que les employeurs devraient élaborer une politique et des programmes qui favorisent la sensibilisation à l'environnement et la protection de celui-ci; (A.16)
- 8.6.2. que l'introduction d'une taxe ou d'une interdiction des sacs en plastique et de tout article d'emballage en plastique semblable comme les anneaux en plastique pour les boîtes métalliques et les films à bulles d'air devrait être appuyée dans la province de l'Ontario. (R.19)
- 8.6.3. que tous les nouveaux édifices scolaires et installations du conseil scolaire devraient être neutres en carbone et que les écoles existantes devraient recevoir un financement du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle pour la rénovation des édifices afin de faire en sorte qu'ils fonctionnent de façon optimale. (A.16)
- 8.6.4. que toutes les écoles devraient être accessibles à pied, à vélo ou par transport en commun et que cette accessibilité devrait être un facteur déterminant dans la décision de l'emplacement de tout nouvel édifice. (A.16)
- 8.6.5. que le ministère de l'Éducation devrait fournir des fonds aux conseils scolaires pour l'installation de panneaux solaires, aux endroits possibles et appropriés, sur toutes les écoles et installations des conseils scolaires. (A.16)
- 8.6.6. que les autobus à essence doivent être éliminés progressivement et remplacés par des autobus hybrides ou électriques. (A.16)
- 8.6.7. que tout le personnel des conseils scolaires reçoive une formation appropriée et une infrastructure ainsi que les services du personnel de soutien dans le but de contribuer à créer, mettre en place et appuyer un programme de recyclage « zéro déchet » pour toutes les écoles financées par les deniers publics. (A.16)
- 8.6.8. que le programme d'études sur le changement climatique soit intégré et mis en œuvre dans tous les programmes d'études aux paliers élémentaire et secondaire. (A.16)
- 8.6.9. que les ministères pertinents devraient élaborer des programmes éducatifs qui décrivent tant les bienfaits pour la santé que pour l'environnement de la diminution de la consommation de la viande. (A.16)
- 8.6.10. que tous les paliers gouvernementaux au Canada devraient imposer des taxes sur les viandes produites par de grandes fermes dont les émissions de méthane sont élevées. (A.16)
- 8.6.11. que tous les paliers gouvernementaux développent des soutiens au programme de re-conversion, de réemploi et de relocalisation à l'intention des travailleurs déplacés par le passage à une économie à faibles émissions de carbone. (A.16)
- 8.6.12. que le gouvernement fédéral devrait élaborer une stratégie nationale pour le transit en collaboration avec les gouvernements provinciaux, qui élargirait les investissements dans le transport dans tous les centres urbains et développerait une infrastructure de

trains entre les villes et offrirait des mesures incitatives aux conducteurs pour qu'ils utilisent des véhicules électriques. (A.16)

8.6.13. que tous les paliers de gouvernement au Canada devraient exiger que toutes les grandes entreprises divulguent leur profil d'empreinte carbone. (A.16)

8.7. **Droits des femmes et des filles**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

8.7.1. que c'est le droit fondamental de la personne des femmes et des filles :

8.7.1.1. d'accéder à au moins 12 années d'éducation de qualité financée par les deniers publics. (A.14)

8.7.1.2. d'avoir une liberté de choix quant à leur santé procréative. (A.14)

8.7.1.3. d'avoir un accès illimité à tous les traitements médicaux liés à leur santé, financés par les deniers publics; (A.14)

8.7.1.4. d'avoir une liberté de choix sans la pression d'individus, des autorités gouvernementales ou religieuses; et (A.14)

8.7.1.5. le Canada devrait créer et mettre en œuvre un Plan d'action national pour mettre fin à la violence sexiste. (A.23)

Politique 9 - Régimes de retraite (PEN)

9.1. **Cotisations**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

9.1.1. que tous les Membres contribuent au Régime de retraite des enseignants de l'Ontario (RREO) ou au Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) ou à un autre régime de retraite à prestations déterminées, lorsque l'adhésion au RREO ou à OMERS est impossible. (A.15)

9.2. **Crédits de pension pour les Membres non-salariés**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

9.2.1. qu'aux fins de pension seulement, les Membres œuvrant en éducation, qui reçoivent un salaire horaire et qui cotisent au RREO, devraient recevoir une journée de crédit au RREO, pour chaque cinq heures d'emploi; (R.14)

9.2.2. qu'aux fins de pension seulement, l'enseignement de sept crédits d'études secondaires dans un programme d'éducation permanente devrait accorder une année de service décompté au RREO. (R.14)

9.3. **Déficit/excédent**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

9.3.1. que les excédents d'OMERS et du RREO et les excédents d'autres régimes de pension des Membres ne devraient être utilisés que pour améliorer les prestations de pension. (A.23)

9.4. **Généralités**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

9.4.1. que la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada devrait être modifiée de telle sorte que, pour l'agrément d'un régime de retraite au Canada, une disposition devrait être incluse

- dans chaque régime afin de permettre le remboursement d'une restitution si ce dernier a pour but de transférer des droits à pension d'un régime à un autre; (A.23)
- 9.4.2. que les lois sur les retraites devraient être amendées pour permettre aux Membres d'acheter des crédits pour des remboursements pris de régimes qui ont maintenant des accords de réciprocité avec OMERS et (ou) le RAEO et (ou) avec d'autres régimes de retraite des Membres; (A.23)
- 9.4.3. que la Déclaration sur la politique de placement et les objectifs du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devrait comprendre des grilles éthiques autorisées dans le cadre juridique de la législation actuelle sur les pensions; (A.23)
- 9.4.4. que les régimes de retraite auxquels nos membres contribuent deviennent signataires des Principes d'investissement responsable de l'Organisation des Nations Unies. (R.19)
- 9.4.5. que les régimes de retraite auxquels cotisent les membres d'OSSTF/ FEESO ne devraient pas investir dans des sociétés qui participent directement ou indirectement au meurtre, à la torture, à la privation de liberté ou à d'autres atteintes aux droits de la personne. (A.14)
- 9.4.6. que le Régime de pensions du Canada doit être élargi, comme décrit par le Congrès du travail du Canada. (A.14)
- 9.4.7. que tous les régimes de retraite des membres devraient prendre en considération les risques du changement climatique dans l'élaboration des stratégies d'investissement à long terme. (A.16)

Politique 10 - Associations d'éducateurs (EAO)

- 10.1. **Ordre des enseignants et enseignantes de l'Ontario**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 10.1.1. que la Loi sur l'Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario de 1996 devrait être abrogée; (A.23)
- 10.1.2. que, nonobstant la politique 10.6.1, dans l'intérêt de la justice naturelle, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario respecte l'arrêt Jordan de la Cour suprême dans le traitement des plaintes relatives à la discipline dans un délai convenable. (A.18)
- 10.2. **Facultés d'éducation**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 10.2.1. que chaque faculté d'éducation devrait avoir un département de formation continue des enseignant(e)s qui, en consultation avec OSSTF/FEESO, offrirait des programmes de recyclage, surclassement, et de perfectionnement professionnel; (A.23)
- 10.2.2. tous les doyens et doyennes des facultés d'éducation en Ontario devraient détenir un brevet d'enseignement ou un certificat d'aptitude pédagogique conformément aux règles et règlements en vigueur là où les titres ont été reconnus; et (A.23)
- 10.2.3. que les facultés ontariennes d'éducation devraient ajouter à leurs programmes de formation en enseignement une sensibilisation à la violation des droits de la personne comme le sexisme, le racisme, l'homophobie, le harcèlement, l'intimidation sous toutes ses formes différentes, ou toute autre forme d'injustice, y compris la violence et ses répercussions sur les élèves et la société. (A.19)

- 10.3. **Écoles privées**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 10.3.1. que les conseils scolaires financés à même les deniers publics et les établissements postsecondaires ne devraient ni faire la promotion ni favoriser l'octroi ou l'accès à des crédits provenant des écoles privées; (A.19)
- 10.3.2. que le relevé de notes d'un élève précise si un crédit d'études secondaires a été accordé par une école privée, y compris le nom de l'établissement; (R.14)
- 10.3.3. qu'il ne devrait avoir aucune loi ou règlement du gouvernement de l'Ontario qui enlève aux directions et aux directions adjointes le droit d'appartenance à OSSTF/FEESO; (A.23)
- 10.3.4. qu'OSSTF/FEESO ne devrait pas être obligé d'accepter une responsabilité quelconque vis-à-vis des personnes embauchées par les conseils scolaires à titre d'enseignant(e)s au niveau secondaire et qui n'ont pas encore commencé à enseigner en Ontario, à moins qu'une telle personne détient un brevet d'enseignement approuvé et valide dans la province de l'Ontario; (A.23)
- 10.3.5. qu'OSSTF/FEESO ne devrait pas être obligé d'accepter une responsabilité quelconque vis-à-vis des personnes embauchées par les conseils scolaires à titre d'enseignant(e)s au niveau secondaire et qui n'ont pas encore commencé à enseigner en Ontario, à moins qu'une telle personne soit ou ait été un membre en bonne et due forme d'une filiale de la FEO, ou soit un membre en bonne et due forme d'une association affiliée à la FCE; ou soit un membre inscrit d'une unité de négociation d'OSSTF/FEESO constituée conformément à la Loi sur les relations de travail de l'Ontario; (A.23)
- 10.3.6. qu'il devrait y avoir une collaboration parmi les affiliés de la FEO; (A.23)
- 10.3.7. que la nomination de membres du personnel à la FEO devrait tenir compte du principe du bilinguisme; et (A.23)
- 10.3.8. que les enseignant(e)s dont les tâches d'enseignement s'effectuent en tout ou en partie au palier secondaire d'un conseil scolaire auquel la Loi sur l'éducation reconnaît l'obligation ou accorde le privilège d'assumer les responsabilités d'un conseil scolaire au palier secondaire, devraient être membres d'OSSTF/FEESO. (A.23)

Politique 11 - Diverses (MISP)

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

- 11.1. **Participation aux activités syndicales**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 11.1.1. qu'aucun membre syndiqué ne devrait être confronté à des obstacles à la participation syndicale en raison de sa situation familiale. (A.19)
- 11.1.2. qu'aucun membre syndiqué ne devrait subir de répercussions financières négatives en raison de sa participation aux activités syndicales et (A.19)
- 11.2. **Harcèlement sexuel**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 11.2.1. que tous les Membres et tous les employés d'OSSTF/FEESO devraient être à l'abri de toute forme de harcèlement sexuel; (A.23)

- 11.2.2. que le harcèlement sexuel est défini conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario; et (A.23)
- 11.2.3. que les employeurs de membres devraient consulter les employé(e)s afin d'élaborer des politiques et des stratégies ainsi que mettre sur pied des programmes de perfectionnement professionnel afin d'éliminer le harcèlement sexuel. (A.23)
- 11.3. **Politique sur le harcèlement et l'intimidation**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 11.3.1. que les membres et tous les employés d'OSSTF/FEESO devraient être exempts de harcèlement et d'intimidation au travail ainsi qu'à toutes les activités parrainées par OSSTF/ FEESO, dans l'une ou l'autre des formes suivantes: (A.17)
- 11.3.1.1. que tout comportement inopportun et injurieux d'une personne envers une ou d'autres personnes et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice ou (A.17)
- 11.3.1.2. que tout acte, propos ou exhibition répréhensible qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend le harcèlement au sens du Code des droits de la personne de l'Ontario. (A.17)
- 11.3.2. que les membres et tous les employés d'OSSTF/FEESO devraient être exempts de harcèlement et d'intimidation personnels au travail ainsi qu'à toutes les activités parrainées par OSSTF/FEESO, dans l'une ou l'autre des formes suivantes: (A.17)
- 11.3.2.1. que toute action ou tout propos répréhensible dont une personne peut faire l'objet, qui n'a aucun but légitime dans le cadre du travail et qui a pour effet de créer un milieu de travail intimidant, humiliant ou offensant ou (A.17)
- 11.3.2.2. que tout abus de pouvoir comme forme d'intimidation qui se produit lorsqu'une personne se sert de son pouvoir pour perturber de façon déraisonnable un employé dans l'exercice de ses fonctions. Il comprend l'humiliation, l'intimidation, les menaces et la coercition; et (A.17)
- 11.3.2.2.1. Nonobstant 11.9.2.2, l'abus de pouvoir ne comprend pas les activités normales de gestion, comme les conseils, les évaluations de rendement et les mesures disciplinaires, à condition qu'elles ne revêtent pas un caractère discriminatoire. (A.17)
- 11.4. **Programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 11.4.1. que les gouvernements du Canada et de l'Ontario offrent et financent entièrement des programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants universels, publics, à but non lucratif et de haute qualité, pour les enfants âgés de 0 à 12 ans. (R.19)
- 11.4.2. que les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants à temps plein, entièrement financés, pour les enfants de 0 à 12 soient offerts dans le cadre du système d'éducation publique. (R.19)
- 11.5. **Programmes scolaires communautaires**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 11.5.1. que lorsque de nouveaux programmes ou structures organisationnelles sont créés afin d'augmenter les interactions entre le milieu scolaire et le milieu communautaire et lors-

- que ces modifications affectent l'éducation des étudiant(e)s dans les écoles secondaires, la responsabilité de la direction et du contrôle de ces modifications devrait être assigné aux enseignant(e)s certifiés; (A.23)
- 11.5.2. qu'il devrait y avoir des écoles communautaires dans la mesure qu'elles puissent être mises en place en respectant les conditions des ressources physiques et humaines requises pour maintenir le rôle principal de l'école et l'éducation de ses élèves; que toute augmentation de l'utilisation des installations scolaires, de l'équipement et des autres ressources dans l'implantation des programmes communautaires offrant des équivalents de crédits devrait être accompagnée des augmentations de fonds appropriés quant au financement, et elles ne devraient pas résulter dans une dégradation de l'appui financier ou de l'utilisation des installations scolaires pour les programmes existants; (A.23)
- 11.5.3. qu'il devrait avoir la mise en place de programmes communautaires spécifiques pour crédit d'école secondaire et que l'animation de ces cours soit faite grâce à un horaire et une administration plus souple; que les interactions entre les milieux scolaire et communautaire devraient être considérées comme une composante intégrale du programme d'éducation d'une école et que ces interactions devraient avoir lieu en fonction de l'ordre des priorités considérées pour chaque école; et (A.23)
- 11.5.4. que le développement des écoles communautaires devrait être effectué dans le cadre existant des pouvoirs des conseils scolaires de l'éducation. (A.23)
- 11.6. **Assurance**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 11.6.1. que les employeurs devraient fournir aux Membres, sur une base annuelle, des renseignements détaillés sur les montants et les types de couverture d'assurance fournis par l'employeur. (A.23)
- 11.6.2. que l'Ontario crée un régime gouvernemental d'assurance automobile; et (R.14)
- 11.6.3. qu'un employeur devrait permettre à OSSTF/FEESO d'utiliser le service de livraison ou de courrier de l'employeur sans frais, aux fins de la livraison de renseignements et de matériels de la part d'OSSTF/FEESO aux Membres. (A.23)
- 11.7. **Collecte de fonds**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 11.7.1. que les conseils scolaires de districts et les autres employeurs en éducation s'abstiennent d'utiliser ou de transmettre pour utilisation par d'autres, les bases de données de noms d'employés ou d'élèves, les adresses et les numéros de téléphone, aux fins de sollicitations de prélèvement de fonds sans la permission écrite de ces mêmes personnes; et (R.13)
- 11.7.2. qu'aucune demande de prélèvement de fonds ne soit jointe à un talon de chèque de paie d'un travailleur en éducation par le conseil scolaire de district ou un autre employeur en éducation. (R.13)
- 11.8. **Profilage racial**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 11.8.1. que l'on s'oppose à toute forme de profilage racial. (R.14)

- 11.9. **Équité salariale**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 11.9.1. que l'équité salariale devrait être fondée sur le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. (R.19)
- 11.9.2. que l'équité salariale soit un droit humain fondamental des travailleuses de recevoir un salaire qui est le même que celui des travailleurs pour un travail de valeur équivalente. (R.19)
- 11.9.3. que tous les gouvernements devraient avoir l'obligation d'assurer un leadership économique et en matière des droits de la personne en adoptant une législation proactive et inclusive sur l'équité salariale avec des buts opportuns et concrets et en offrant des fonds et les autres soutiens nécessaires pour s'assurer qu'elle soit appliquée d'une manière stricte. (R.19)
- 11.10. **Transport d'élèves**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 11.10.1. que l'on ne s'attende, n'exige ou ne demande pas à un membre de transporter des élèves dans son véhicule personnel dans le cadre de ses fonctions auprès de l'employeur. (R.19)
- 11.11. **Soins médicaux**
C'est la politique d'OSSTF/FEESO :
- 11.11.1. qu'une éducation initiale et en cours d'emploi devrait être offerte aux Membres sur les maladies infectieuses par voie de sang et les maladies transmissibles par voie des liquides organiques; et (A.23)
- 11.11.2. que la « capitation » comme système de soins dentaires devrait être proscrite. (A.23)

Index

A

Absences, 15
 Activités parascolaires, 73
 Agressions et harcèlement, 72
 Aires de travail et ressources, 76
 Année scolaire, 97
 Anti-racisme et anti-discrimination, 94
 Appels, 18
 Associations d'Éducateurs (AE), 105
 Assurance, 108
 Attribution du titre de Membre à vie provincial, 45
 Audiences, 15, 18
 Avantages sociaux, 56

B

Banque De Ressources En Services De
 Médiation (BRSM), 41
 Bibliothèques scolaires, 71
 Buts de l'éducation, 80

C

Capacité nominale des écoles, 79
 Cas de différends affectant les relations
 professionnelles entre des Membres, 11
 CCAP Composition, 26
 CCAP Mandat, 27
 CCAP Réunions, 27
 CDP Composition, 32
 CDP Mandat, 32
 CDP Réunions, 32
 CF Composition, 29
 CF Mandat, 30
 CF Réunions, 29
 Chaque comité, 21
 Charte Des Droits Des Membres, 2
 Collecte de fonds, 108
 Comité de tutelle, 19
 Comité des communications/ action politique
 (CCAP), 26
 Comité des droits de la personne (CDP), 32
 Comité des finances (CF), 29

Comité des services de protection (CSP), 22
 Comité des services éducatifs (CSE), 27
 Comité des services en langue française (CSLF),
 25
 Comité du statut de la femme (CSF), 33
 Comité sur la santé et sécurité/Loi sur la sécurité
 professionnelle et l'assurance contre les
 accidents du travail (CSS/LSPAAT, 30
 Communications/action politique (CAP), 101
 Composition, 22
 Composition (CSLF), 25
 Composition et Mandat Des Comités
 Permanents, 21
 Composition et Statuts/Mandat Des Conseils, 36
 Conditions de santé et de sécurité au travail, 73
 Congé spécial, 52
 Conseil d'entraide (CE), 39
 Conseil Des Membres Retraités Actifs (MRA), 36
 Conseil Judiciaire, 12, 41
 Conseil Parlementaire et Constitutionnel (CPC),
 44
 Conseils d'école, 100
 Conseils scolaires financés par les deniers
 publics, 79
 Contrôle des prix et des salaires, 101
 Cooptations, 36
 Cotisations, 104
 Counselling et médiation, 11
 Cours en ligne, 72
 Crédits de pension pour les Membres non-
 salariés, 104
 CSE Composition, 27
 CSE Mandat, 28
 CSE Réunions, 28
 CSF Composition, 33
 CSF Mandat, 33
 CSF Réunions, 33
 CSLF Réunions, 25
 CSS/LSPAAT Composition, 30
 CSS/LSPAAT Mandat, 31
 CSS/LSPAAT Réunions, 31

D

Décisions, 16, 18, 49
 Déclaration en matière d'équité, 49
 Déclaration Provinciale De Lutte Contre Le
 Harcèlement Et En Matière D'équité, 4
 Déclaration Provinciale En Matière D'équité, 3
 Destitution d'un Membre, 43
 Devise, 1
 Discrimination, 2, 58
 Districts en difficulté, 19
 Diverses (Politiques), 106
 Dossiers, 16
 Droits des femmes et des filles, 104
 Droits Des Membres, 50, 101
 Droits et responsabilités des parents et des
 élèves, 89

E

Écoles à Chartes, 81
 Écoles intermédiaires et cycle intermédiaire, 96
 Écoles privées, 106
 Éducation Coopérative, 92
 Éducation de l'enfance en difficulté, 91
 Éducation parallèle, 90
 Éducation permanente et aux adultes, 91
 Effectif maximum par classe, 66
 Élections en vue de pourvoir un poste vacant, 10
 Énoncé En Matière D'éthique, 1
 Énoncé En Matière De Conduite Professionnelle,
 1
 Enquête préalable à l'audience, 14
 Enquête préliminaire, 13
 Enseignement aux Premières Nations, Métis et
 Inuits, 99
 Enseignement électronique et à distance, 97
 Environnement, 103
 Équité salariale, 109
 Éthique professionnelle, 1
 Évaluation des élèves, 85

F

Facultés d'éducation, 105
 Fermeture d'Écoles, 63
 Financement, 103

Financement de l'Éducation, 25
 Financement externe, 79
 Financement gouvernemental, 78
 Formation du Caractère, 100
 Fusion d'Écoles, 63

G

Gouvernements Fédéral/Provincial, 101
 Gratifications, 52
 Griefs, 62
 Grilles Salariales, 55

H

Horaire, 68

I

Incidence de la technologie, 77
 Intervention, 19

J

Jugement professionnel, 100

L

La formation et du soutien technologique
 appropriés, 98
 la Loi sur la santé et la sécurité, 102
 Le cours de compétences linguistiques des
 écoles secondaires de l'Ontario, 98
 Législation Sur Les Négociations, 101
 Lieu de l'audience, 14
 Loi sur l'Éducation, 63
 Loi sur la santé et la sécurité, 102
 Loi sur la santé et la sécurité au travail, 90
 Loi sur les relations de travail de l'Ontario
 (LRTO), 101

M

Mandat, 25
 Mandat Des Comités Permanents, 21
 Mandat Des Conseils, 36
 Maternité et Parentaux, 101
 Membre à vie provincial, 45
 Mentorat, 78

Ministère de l'Éducation, 2, 3, 69, 72, 79, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 94, 97, 98, 103
 Mise En Œuvre et Prestation des Programmes D'études, 83
 Mises En Candidature, 5
 Mutation, 60

N

Nature de l'instance, 14
 Négociation Collective De La Situation D'emploi (NCSE), 59
 Négociation Collective des Salaires (NCS), 55
 Négociation Collective Sur L'évaluation (NCE), 50
 Négociation Collective Sur Les Conditions De Travail (NCCT), 63
 Négociation Collective sur les Congés et les Gratifications, 52
 Négociations des Affiliés, 59
 Nomination des défenseurs, 13
 Nominations et cooptations, 21

O

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, 105
 Orientation, 72

P

Participation aux activités syndicales, 106
 Perfectionnement professionnel, 87
 Permanence, 59
 Personnel Professionnel des Services à l'Élève, 66
 Plaintes officielles, 12
 Politique Provinciale Contre Le Harcèlement, 3
 Politique sur le harcèlement et l'intimidation, 107
 Politiques Externes D'OSSTF/FEESO, 50
 Politiques Internes D'OSSTF/FEESO, 1
 Postes de responsabilité, 61
 Pratiques d'embauche et de dotation du personnel, 66
 Préparation du budget du compte général, 5
 Présidences, 21
 Présidences des Conseils Provinciaux, 36
 Prestation des Programmes, 83

Principes d'investissement responsable de l'Organisation des Nations Unies, 105
 Principes généraux, 63
 Priorités mondiales, 101
 Privatisation, 81
 Procédure, 48
 Procédure contre le harcèlement, 48
 Procédure Relative aux Plaintes et au Règlement, 4
 Procédures Communes aux Comités, 21
 Procédures Communes aux Conseils, 36
 Procédures d'évaluation, 52
 Procédures D'osstf/Feeso, 50
 Profilage racial, 108
 Programmes d'aide aux employés, 77
 Programmes D'apprentissage et De Garde Des Jeunes Enfants, 107
 Programmes d'Avantages Sociaux, 58
 Programmes de crédit externe/à double reconnaissance de crédit, 100
 Programmes scolaires communautaires, 107
 Psychologique, 76
 Publication de la décision, 17

Q

Qualifications et formation du personnel enseignant, 95
 Questions éducatives (QÉ), 80

R

Réforme en éducation, 81
 Régime de pensions du Canada, 105
 Régime de Retraite, 104
 Régimes de retraite (RR), 104
 Règlements sur les campagnes, 11
 Règles de scrutin, 6
 Rejet, 16
 Requête en autorisation d'appel d'une décision de la politique et procédure contre le harcèlement, 49
 Requête en autorisation d'appel d'une décision du Conseil, 17
 Responsabilités, 51
 Ressources d'apprentissage, 86
 Restructuration, 89

Résultats d'un scrutin, 7
Rétablissement des privilèges de Membre, 48
Rétablissement des privilèges de Membre à vie
provincial, 48
Retrait, 16
Retrait de la liste de Membres à vie provinciaux,
45
Retrait des candidats du scrutin, 6
Révision et développement des programmes
d'études, 82

S

Salaires en enseignement, 55
Sanctions, 59
Scrutin, 6
Sécurité d'emploi, 59
Serment, 1
Services des éducateurs, 66
Services des éducateurs, aides à
l'enseignement/Personnel de Soutien en
Éducation/Personnel Professionnel des
Services à l'Élève, 66
Sièges vacants, 9
Statut du CE, 39
Statut du CJ, 41
Statut du Conseil des MRA, 36
Statuts du CPC, 44
Supervision pour la croissance et le rendement,
50
Surveillance, 77
Suspens, 14
Suspension des privilèges de Membre à vie
provincial, 46

T

Transfert d'École, 63
Transport d'élèves, 109
Tutelle et destitution, 19

V

Vacance, 36