Politiques externes ||| 2024-2025

OSSTF/FEESO

AOÛT 2024

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 EXTERNES D'OSSTF/FEESO 7

Politique 1 - Négociation collective sur l'évaluation (CBEV) 7
Politique 2 - Négociation collective sur les congés et les gratifications (CBLG) 9
Politique 3 - Négociation collective des salaires (CBS) 12
Politique 4 - Négociation collective de la situation d'emploi (CBES) 17
Politique 5 - Négociation collective sur les conditions de Travail (CBW) 22
Politique 6 - Financement de l'éducation (EDFI) 38
Politique 7 - Questions éducatives (EDIS) 40
Politique 8 - Communications/action politique (CPA) 66
Politique 9 - Régimes de retraite (PEN) 70
Politique 10 - Associations d'éducateurs (EAO) 71
Politique 11 - Diverses (MISP) 73

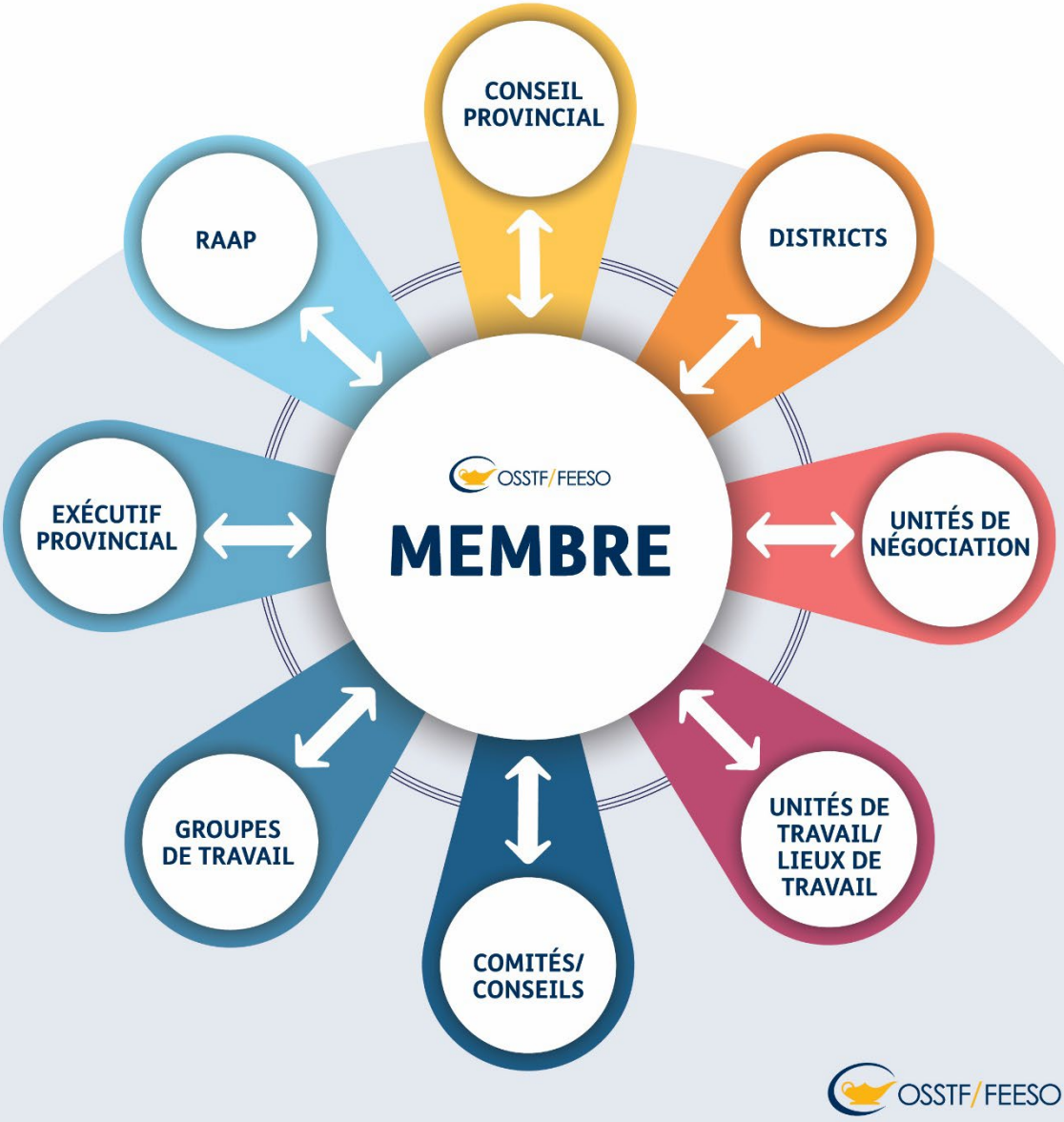
VEUILLEZ PRENDRE NOTE:

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

Mise à jour : *le 12 décembre 2024*

OSSTF/FEESO
ORGANIGRAMME

Les Membres sont au coeur du travail d'OSSTF/FEESO. Qu'il s'agisse de travailler au nom des Membres à la défense de l'éducation financée à même les deniers publics en Ontario, de représenter les Membres, ou des Membres qui servent dans les divers rôles consultatifs et de leadership dans un lieu de travail, une unité de négociation, un district ou un organisme provincial qui guident le travail de la Fédération, les Membres sont au centre de tous nos efforts.



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	*Educator Associated Organizations*
EDFI	Financement de l'éducation
EDIS	Questions en matière d'éducation
EDU	Ministère de l'Éducation de l'Ontario
EFG	*Educators Financial Group*
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	*Loi sur la profession enseignante*
LRREO	*Loi sur le régime de retraite des enseignants de l'Ontario*
LRTO	*Loi sur les relations de travail de l'Ontario*
LNCCS	*Loi sur la négociation collective dans les conseils Scolaires*
LSST	*Loi sur la santé et la sécurité au travail*
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	*Ontario Secondary School Teachers' Federation*
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
PSÉ	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	*Teacher Associated Organization*

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 EXTERNES D'OSSTF/FEESO
(Établies conformément à la Règle 11.2.5. et la Règle 20. Toutes les 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; et (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. <u>que tout système d'évaluation ou de supervision pour les Membres en charge d'une unité organisationnelle devrait être élaboré en consultation avec l'unité de négociation</u>; (A.24)

1.4.8. que si des rapports sont rédigés, le Membre impliqué(e) devrait recevoir une copie de tout rapport d'évaluation; (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; et (A.23)

1.4.10. les employeurs devraient faire en sorte que le personnel enseignant responsable d'une unité organisationnelle en est informé lorsque des membres du personnel enseignant suppléant se trouvent dans leur unité. (A.24)

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)

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; et (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. (A.23)

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 congé devrait être accordé pour n'importe quel motif acceptable au Membre et à l'employeur. (A.24)

2.4.2. 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.)

2.4.3. que tous les congés autorisés disponibles aux Membres dans le cadre de leur emploi, devraient être mentionnés dans la convention collective; (A.23)

2.4.4. que les modalités d'un congé d'absence devraient : (A.23)

2.4.4.1. être clairement énoncées par écrit; (A.23)

2.4.4.2. lier les deux parties; et (A.23)

2.4.4.3. préciser clairement le statut de l'indemnité annuelle de la grille salariale et des avantages sociaux; (A.23)

2.4.5. 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)

2.4.6. que l'employeur ne devrait pas exiger un préavis déraisonnable lorsqu'un Membre désire prolonger un congé autorisé; (A.23)

2.4.7. que tout Membre en tout congé autorisé, payé ou sans solde, devrait accumuler sa pleine ancienneté durant la période du congé; (A.23)

2.4.8. chaque convention collective devrait contenir un Régime de congé à traitement différé; (A.23)

2.4.9. 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)

2.4.9.1. que le Membre continue à accumuler des crédits de congés de maladie d'expérience et d'ancienneté durant le congé; (A.23)

2.4.9.2. 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)

2.4.9.3. 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)

2.4.10. 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)

2.4.11. 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)

2.4.12. <u>qu'un Membre qui prend un congé statutaire devrait pouvoir retourner au même poste qu'il occupait avant son départ en congé</u>. (A.24)

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. <u>qu'il devrait y avoir un plan sur les congés sabbatiques et un plan pour les congés éducatifs dans chaque convention collective</u>. (A.24)

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)

2.7.8. <u>que chaque membre devrait avoir droit à un congé d'au moins cinq jours avec rémunération et sans perte de crédits de congés de maladie à partir de la naissance de son enfant ou que son enfant est sous sa garde pour la première fois</u>. (A.24)

2.7.9. <u>que toutes les conventions collectives devraient contenir des dispositions en matière de prestations d'assurance-emploi supplémentaires pour les congés de maternité et parental. Ces prestations ne devraient pas être retenues au cours des périodes fériées ou les périodes de mise à pied prévues</u>. (A.24)

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 illimité des crédits de congé de maladie. (A.23)

2.9.3. qu'un membre dont le service est interrompu par un emploi intervenant devrait avoir droit à une réintégration des crédits de congé de maladie précédemment accumulés quand ils regagnent leur emploi chez un employeur qui coopère dans un système de crédits de congé de maladie. Pourvu qu'aucune compensation n'a été reçue au lieu de crédits à la cessation d'emploi ou que la compensation reçue a été remboursée. (A.24)

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)

2.10.5. que tout Membre qui compte dix années ou plus de service accrédité avec un employeur devrait avoir le droit, à la cessation de son emploi avec cet employeur, de recevoir de cet employeur une gratification pour les crédits de congés de maladie, une gratification pour service ou une gratification en guise et lieu des crédits de congés de maladie. (A.24)

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)

3.1.8. que les critères pour déterminer le salaire des Membres actifs dans une unité de négociation devraient être uniformes. (A.24)

3.2. **Salaires minimums 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; (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; et (A.17)

3.3.11. un membre dont le poste de responsabilité est éliminé pour un motif autre qu'un rendement insatisfaisant, devrait toucher le même salaire jusqu'à ce qu'il soit placé à nouveau au niveau de rémunération équivalent. (A.24)

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 soit 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)

3.4.13. que, dans le cas d'une fusion ou d'une amalgamation d'employeurs, les Membres qui jouissent de la meilleure couverture d'avantages sociaux auprès d'un employeur devraient jouir de cette couverture léguée à la suite de la fusion ou de l'amalgamation. (A.24)

3.4.14. que, dans les cas où les primes pour les régimes d'avantages sociaux sont considérées comme étant non imposables par l'Agence du revenu du Canada, les employeurs devraient contribuer 100 pour cent des coûts de la prime. (A.24)

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)

3.5.2. que lorsque des modifications sont apportées aux frontières de juridictions scolaires, aucun Membre ne devrait subir de réduction d'indemnités financières négociées auparavant. (A.24)

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)

3.6.5. que le gouvernement devrait s'assurer qu'il y ait un financement soutenu et suffisant pour appuyer les programmes du curriculum en éducation permanente et aux adultes. (A.24)

3.6.6. Le progrès des élèves en éducation permanente devrait relever principalement de l'instructrice ou l'instructeur en salle de classe. (A.24)

3.6.7. que les instructrices et les instructeurs en l'éducation permanente devraient être en mesure d'utiliser les outils d'évaluation qui, selon leur jugement professionnel, répondent le mieux aux besoins de leurs élèves et aux exigences de déclaration du Ministère. (A.24)

3.6.8. que tous les programmes d'éducation des adultes ne donnant pas droit à un crédit devraient avoir accès aux mêmes ressources, services et soutiens, quels que soit l'emplacement. (A.24)

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)

3.9.2. qu'il ne devrait pas y avoir pas d'exigence de retraite obligatoire fondée sur l'âge. (A.24)

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 reconnaitre le plan le plus récent de certification; (A.23)

3.12. **Salaire au mérite**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

3.12.1. 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)

3.12.2. qu'il ne devrait y avoir aucun système de rémunération additionnelle fondé sur le mérite. (A.24)

3.13. **Sanctions**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

3.13.1. 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)

3.13.2. 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)

3.13.3. 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)

3.13.4. 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; (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; (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)

4.7.5. que les conventions collectives pour le personnel enseignant suppléant devraient contenir les procédures de grief. (A.24)

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)

4.8.2. <u>qu'il ne devrait pas y avoir de tests de dépistage de drogues, d'analyses sanguines ou de tests d'ADN obligatoires pour les Membres comme condition d'emploi</u>. (A.24)

4.8.3. <u>que, dans le cas d'un Membre qui est, ou devient, handicapé et est quand même jugé comme étant capable de travailler par un médecin, les employeurs et les directions</u>

devraient offrir toute considération viable en ce qui concerne les affectations et les emplacements, afin de permettre au Membre de travailler aussi longtemps que possible. (A.24)

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)

4.11.3. que le gouvernement devrait offrir des subventions, en plus des subventions législatives lors de la période de transition lorsqu'un établissement est désigné pour la fermeture et la date réelle de fermeture, dans le but de maintenir un programme viable dans l'établissement désigné. (A.24)

4.11.4. que c'est la politique d'OSSTF/FEESO que, lorsque la décision finale a été prise de fermer des installations, il devrait y avoir des dispositions pour des composantes séparées dans la formule de dotation afin de fournir un personnel additionnel pour aider à l'intégration du personnel et des élèves dans les établissements qui les accueilleront lors de la période de transition. (A.24)

4.12. **Perfectionnement professionnel**

C'est la politique d'OSST/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; (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. qu'un administrateur doit être présent dans l'école secondaire ou élémentaire à tout moment durant la journée scolaire normale prévue; (A.15)

5.1.6.1. 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)

5.1.7. 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)

5.1.8. 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)

5.1.8.1. 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)

5.1.8.2. qui identifient clairement quels adultes sont responsables de quel domaine de supervision; (A.19)

5.1.8.3. qui établissent clairement des protocoles de communication dans les situations d'urgence. (A.19)

5.1.9. 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; (A.17)

5.1.10. que toutes les conventions collectives contiennent des dispositions protégeant tous les travailleurs en éducation contre des charges de travail déraisonnables; (A.18)

5.1.11. 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)

5.1.12. Les employeurs devraient faire en sorte que les voies vers les postes de direction doivent être transparentes, facilement accessibles et largement annoncées; (A.21)

5.1.13. 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)

5.1.14. 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 collèges 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)

5.4.2. **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 assujetti à la procédure de grief; et (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; (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; et (A.23)

5.4.3.1.11. <u>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 » devraient inclure que chaque aire d'enseignement devrait être accessible d'une façon qui est appropriée aux besoins des élèves</u>. (A.24)

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)

5.4.5. **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)

5.4.5.1.8. <u>que les conventions collectives du personnel enseignant et des travailleuses et travailleurs en éducation, devraient reconnaître de façon formelle la préparation additionnelle, la charge de travail supplémentaire et le temps requis pour l'intégration d'élèves en difficulté dans des classes régulières par des effectifs de classe plus bas et des dispositions de charge de travail équitable</u>. (A.24)

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 les périodes d'enseignement à matière multiple ne devraient pas faire partie de l'horaire d'une journée scolaire; (R.19)

5.4.7.3. 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)

5.4.7.4. 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)

5.4.7.5. 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)

5.4.7.6. 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)

5.4.7.7. 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)

5.4.7.7.1. les périodes d'enseignement ou leur équivalent et les salles de classe assignées; (A.23)

5.4.7.7.2. les périodes libres; (A.23)

5.4.7.7.3. les périodes assignées qui peuvent comprendre les périodes de surveillance et (ou) d'appel et (ou) les périodes d'administration; (A.23)

5.4.7.8. tout(e) enseignant(e) devrait recevoir avant la fin de l'année scolaire sa charge de travail pour l'année scolaire suivante; (A.23)

5.4.7.9. un(e) enseignant(e) devrait recevoir un horaire modifié lorsque des modifications ont été apportées à ses fonctions assignées; (A.23)

5.4.7.10. 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' d'unité de travail, l'autre copie sera envoyée, pour étude et classement au président de l'unité de négociation; et (A.23)

5.4.7.11. 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)

5.4.7.12. <u>que les conventions collectives du personnel enseignant et des travailleuses et travailleurs en éducation devraient reconnaître de façon formelle la préparation additionnelle, la charge de travail supplémentaire et le temps requis pour accommoder les élèves ayant un plan d'enseignement individualisé dans des classes régulières par</u>

des effectifs de classe plus bas et des dispositions de charge de travail équitable. (A.24)

5.4.7.13. que les conventions collectives devraient comprendre des dispositions limitant la capacité des cadres ou des administrateurs de l'employeur à assigner unilatéralement des tâches aux Membres d'OSSTF/FEESO qui étaient traditionnellement exécutées par d'autres employés de l'employeur/de l'école. (A.24)

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)

5.4.11.5. que les enseignant(e)s chargé(e)s d'enseigner dans des classes restructurées devraient être autorisé(e)s à assister à des ateliers de perfectionnement professionnel, des séminaires et des conférences sur la restructuration, aux frais de l'employeur et sans perte de salaire, d'avantages sociaux, d'expérience ou d'ancienneté. (A.24)

5.4.11.6. que les employeurs devraient offrir, en consultation avec OSSTF/FEESO, des programmes de perfectionnement professionnel sur la restructuration. (A.24)

5.4.11.7. que les employeurs devraient fournir du personnel enseignant supplémentaire à temps plein dont le nombre aura été négocié au niveau de l'employeur ou des écoles individuelles pour planifier et préparer la restructuration. (A.24)

5.4.11.8. que tout comité à l'échelle de l'employeur constitué pour mettre en œuvre la restructuration devrait avoir au moins 50 pour cent de Membres représentant l'unité de négociation choisis par l'exécutif de l'unité. (A.24)

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 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)

5.4.14.3. 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)

5.4.14.4. 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)

5.4.14.5. 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. (A.24 CP septembre)

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)

5.4.15.3. que chaque école devrait être dotée d'un nombre suffisant d'enseignantes et enseignants en orientation de façon à ce qu'il y ait au moins un membre du personnel enseignant assigné à l'orientation qualifié en place durant chaque période d'une journée scolaire régulière. (A.24)

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)

5.5.3. que les employeurs, en consultation avec les unités de négociation locales, devraient mettre en place des procédures pour traiter les agressions à l'endroit des Membres; les procédures devraient décrire en détail les responsabilités du Membre, de l'employeur et de l'administration et devraient comprendre des dispositions pour l'aide médicale et juridique aux frais de l'employeur. (A.24)

5.5.4. que chaque employeur devrait fournir, à ses frais, une conseillère ou un conseiller juridique indépendant pour tout Membre qui, dans l'exercice de ses tâches, est victime d'agression ou aurait agi d'une façon qui pourrait mener à des accusations criminelles ou un litige au civil. (A.24)

5.5.5. que tout élève accusé d'agression à l'endroit d'un Membre devrait être expulsé immédiatement de la salle de classe. (A.24)

5.5.6. qu'aucun Membre ne devrait être tenu d'exécuter tout tâche lorsqu'elle ou il se sent menacé par la présence d'un élève qui a déjà agressé ce Membre. (A.24)

5.5.7. que les employeurs devraient mettre en place des procédures pour protéger les Membres contre tout contact futur avec un élève qui a déjà agressé ce Membre. (A.24)

5.5.8. que les employeurs devraient faire en sorte que les incidents d'agression à l'égard des Membres sont signalés immédiatement et que les détails sont fournis sans délai à la représentante ou au représentant de l'unité de négociation. (A.24)

5.5.9. que les employeurs, en consultation avec les unités de négociation locales, devraient élaborer des formulaires de signalement appropriés pour les incidents d'agression à l'égard des Membres. (A.24)

5.5.10. que les employeurs devraient fournir une formation en cours d'emploi aux Membres sur les techniques de résolution des conflits par des moyens non violents. (A.24)

5.5.11. que les employeurs devraient fournir tout le soutien requis, y compris l'indemnisation pour les coûts juridiques, à tout Membre qui est victime d'agression ou d'harcèlement par un élève. (A.24)

5.5.12. que des codes de conduite à l'échelle de l'employeur devraient être revus en collaboration avec OSSTF/FEESO afin qu'ils prévoient des interventions appropriées et des conséquences pour les élèves qui ont recours à la violence à l'endroit d'autres élèves ou du personnel. (A.24)

5.5.13. que d'autres stratégies fournies pour composer avec la violence à l'école devraient comprendre un counseling et un traitement dans un milieu thérapeutique, des programmes de résolution des conflits et le retrait des programmes réguliers. (A.24)

5.5.14. que d'autres stratégies fournies pour composer avec la violence à l'école devraient comprendre un counseling et un traitement dans un milieu thérapeutique, des programmes de résolution des conflits et le retrait des programmes réguliers. (A.24)

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 t 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)

5.6.6. que les employeurs devraient fournir tout le soutien requis, y compris l'indemnisation pour les coûts juridiques, à tout Membre dont les biens sont endommagés pendant et en raison de l'exercice de ses tâches ou la participation à des activités parascolaires. (A.24)

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'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)

5.7.20. 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)

5.7.21. 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)

5.7.22. 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)

5.7.23. que les établissements d'enseignement devraient être équipés de défibrillateurs externes automatisés dans le matériel de premiers soins; (A.23)

5.7.24. 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)

5.7.25. que les employeurs devraient offrir de la formation en milieu de travail sur l'utilisation des défibrillateurs externes automatisés; (A.23)

5.7.26. 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)

5.7.27. 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)

5.7.28. que les employeurs devraient prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger les travailleurs, conformément à la LSST. (A.17)

5.7.29. 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)

5.7.30. 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)

5.7.31. 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)

5.7.32. 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)

5.7.32.1. le temps passé devant l'écran; (A.19)

5.7.32.2. la conception du poste de travail; (A.19)

5.7.32.3. les tâches; (A.19)

5.7.32.4. les contrôles administratifs; et (A.19)

5.7.32.5. l'éclairage. (A.19)

5.7.33. tous les écrans dans les lieux de travail en éducation devraient être des écrans à diode électroluminescente (DEL); (A.19)

5.7.33.1. Nonobstant 5.7.33, s'il n'est pas possible d'avoir des écrans DEL, les écrans devraient être à cristaux liquides (LCD); et (A.19)

5.7.34. 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)

5.7.35. que les employeurs devraient élaborer et (ou) utiliser les programmes du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) et des Premiers soins qui sont jugés acceptables par l'unité de négociation. (A.24)

5.7.36. que les employeurs devraient s'assurer que le programme de formation SIMDUT soit offert par des instructeurs qualifiés qui sont jugés acceptables par l'unité de négociation. (A.24)

5.7.37. que les employeurs de Membres d'OSSTF/FEESO devraient élaborer des politiques et procédures qui abordent les besoins particuliers des Membres en matière d'accommodement au sein de leur lieu de travail pour leur permettre d'exercer leur emploi de façon continue. (A.24)

5.7.38. que chaque employeur devrait engager le personnel à exercer les procédures physiques exigées par les élèves. (A.24)

5.7.39. que, dans les cas où il n'est pas possible ou viable de fournir les services d'administrer des médicaments et des procédures médicales dans un lieu de travail particulier, l'élève devrait être placé dans un lieu de travail où ces services sont offerts ou le conseil scolaire de district devrait se procurer de tels services d'un conseil scolaire avoisinant, comme le prévoit la loi. (A.24)

5.7.40. que les employeurs, par le biais d'une couverture d'assurance existante ou supplémentaire, devraient assurer adéquatement le personnel contre toute réclamation découlant de l'administration de médicaments au moyen d'une politique ou d'une directive, et ces employé(e)s qui doivent administrer des procédures médicales dans une situation d'urgence. (A.24)

5.7.41. que la formation en Premiers soins ne devrait pas être unilatéralement imposée aux membres par les employeurs. (A.24)

5.7.42. que les employeurs devraient employer un remplacement qualifié pour couvrir toute absence découlant d'un Membre qui doit suivre une formation en Premiers soins offert par l'employeur lors des heures de travail. (A.24)

5.7.43. que les employeurs devraient fournir les renseignements, l'équipement, le matériel et les méthodes pour l'élimination de ces matériels, dans le cas de Membres qui administrent des procédures médicales, des médicaments et (ou) d'autres services de santé lorsque ces services sont précisés comme étant une fonction précise de leurs tâches liées au travail. (A.24)

5.7.44. que les employeurs devraient fournir une formation appropriée offerte par un personnel médical approprié, dans le cas de Membres qui administrent des procédures médicales, des médicaments et (ou) d'autres services de santé lorsque ces services sont précisés comme étant une fonction précise de leurs tâches liées au travail. (A.24)

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 effectué 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; et (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. (A.23)

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; (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; et (A.23)

5.11.4. <u>si des bénévoles sont affectés dans un contexte scolaire, les membres d'OSSTF/FEESO devraient participer aux discussions relatives à l'affectation de leurs tâches</u>. (A.24)

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. <u>que les employeurs devraient adopter une approche rationnelle pour la distribution des ressources, aussi bien à l'éducation à l'intérieur de leur système éducatif respectif qu'à sa fonction dans la société</u>. (A.24)

6.2. **Imposition**

6.2.1. 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)

6.2.2. 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)

6.2.3. que les conseils scolaires locaux devraient conserver leur entière autonomie sur l'évaluation et l'imposition locales; et (A.23)

6.2.4. 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)

6.3. **Financement gouvernemental**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

6.3.1. qu'il ne devrait pas y avoir de financement direct ou indirect des écoles privées ou religieuses; (A.23)

6.3.2. 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)

6.3.3. que des bons d'achat éducatifs ne devraient pas servir pas à financer les écoles; (A.23)

6.3.4. 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)

6.3.5. 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)

6.3.6. 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)

6.3.7. que le Ministère devrait fournir les fonds appropriés pour soutenir toute initiative de décloisonnement. (A.23)

6.3.8. <u>qu'un financement suffisant devrait être fourni pour l'achat de ressources afin de répondre aux besoins de toutes les apprenantes et de tous les apprenants</u>. (A.24)

6.4. **Conseils scolaires financés à même les deniers publics**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

6.4.1. 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)

6.4.2. <u>qu'il devrait n'y avoir qu'un seul système scolaire financé à même les deniers publics pour chaque langue officielle</u>; (A.24)

6.4.3. <u>qu'aucun poste d'OSSTF/FEESO ne doit être perdu du fait de l'adoption d'un système scolaire financé à même les deniers publics pour chaque langue officielle</u>. (A.24)

6.5. **Capacité nominale des écoles**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

6.5.1. 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)

6.5.2. 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)

6.6. **Financement externe**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

6.6.1. 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)

6.7. **Prestation des programmes**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

6.7.1. 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)

6.7.1.1. 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)

6.7.1.2. 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)

6.7.1.3. assurer une certaine protection financière aux conseils dont la baisse des effectifs scolaires dépasse les taux moyens. (A.23)

6.7.2. que le ministère de l'Éducation devrait assurer la viabilité des programmes dans les communautés n'ayant qu'une seule école secondaire; (A.23)

6.7.3. que les subventions de base par élève devraient être établies à des niveaux réalistes correspondant aux coûts réels des programmes; (A.23)

6.7.4. que les subventions par le ministère de l'Éducation devraient tenir compte des différences dans les coûts des programmes; (A.23)

6.7.5. que les nouveaux programmes et initiatives mandatés par le ministère de l'Éducation devraient être entièrement subventionnés par le Ministère; et (A.23)

6.7.6. <u>que les nouveaux programmes et les nouvelles initiatives du programme d'études mandatés par un ministère provincial ou fédéral soient entièrement subventionnés par ce ministère</u>. (A.24)

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 reconnaitre 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 faire une évaluation critique de toutes les formes de média; (A.18)

7.1.2.6. <u>comprendre, mettre en question et éliminer les infractions aux droits de la personne, y compris la violence, fondées sur des motifs de protection comme ils sont définis dans le Code des droits de la personne de l'Ontario actuel;</u> (A.24 CP septembre)

7.1.2.7. <u>de choisir un cheminement de carrière approprié;</u> (A.24 CP septembre)

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 externe 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)

7.2.12. qu'il ne devrait y avoir aucune privatisation ou sous-traitance du travail des Membres par le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires de district ou autres employeurs de membres d'OSSTF/FEESO. (A.24)

7.2.13. que toutes les conventions collectives devraient contenir un libellé qui aborde la question de l'ingérence des entreprises, y compris, sans s'y limiter : (A.24)

7.2.13.1. que les employeurs devraient s'abstenir de faire la promotion de crédits offerts à l'extérieur des conseils scolaires financés à même les deniers publics; (A.24)

7.2.13.2. que les conseils scolaires devraient surveiller et limiter le nombre de crédits offerts par des entités externes à leur organisme; et (A.24)

7.2.13.3. que les conseils scolaires devraient créer des stratégies et des programmes qui maximisent le nombre d'élèves à temps plein inscrits dans le système financé à même les deniers publics. (A.24)

7.2.14. que l'éducation publique devrait être considérée comme étant un bien public et non un produit de marché. (A.24)

7.2.15. que les employeurs devraient mettre en place des politiques et des mesures pour faire en sorte que les fournisseurs tiers protègent la sécurité des renseignements personnels et des données des employés et des élèves d'un usage non-autorisé. (A.24)

7.2.16. que les employeurs devraient fournir une formation appropriée sur tout matériel, tout logiciel ou toute plateforme pendant la journée de travail. (A.24)

7.2.17. que la sélection par un employeur de matériel, d'un logiciel ou d'une plateforme auprès d'un fournisseur tiers ne mène pas à une plus lourde charge de travail pour le membre. (A.24)

7.2.18. que la sélection par un employeur de matériel, d'un logiciel ou d'une plateforme auprès d'un fournisseur tiers ne devrait pas limiter le jugement professionnel d'un membre. (A.24)

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; (A.24 CP septembre)

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, 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)

7.5.11. que l'enseignement de la musique doit continuer de faire partie du programme scolaire pour toutes les écoles, de la maternelle à la 12e année et que des fonds soient libérés pour davantage de spécialistes en musique. (A.15)

7.5.12. 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)

7.5.13. 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)

7.5.14. 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)

7.5.14.1. que les appareils et logiciels devraient être fournis à tous les membres à la charge de l'employeur; (A.18)

7.5.14.2. que la formation appropriée devrait être donnée pendant les heures de travail et sans frais pour les membres; et (A.18)

7.5.14.3. 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)

7.5.14.4. 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)

7.5.14.5. 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)

7.5.14.6. que les recommandations pour aider à la réussite du décloisonnement devraient être fondées sur des données probantes; (A.21)

7.5.14.7. 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)

7.5.14.8. que la taille des classes pour les classes décloisonnées devrait être maintenue à un bas niveau; et (A.23)

7.5.14.9. 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)

7.5.14.10. <u>qu'il n'y aura pas de mise en place de substituts aux diplômes d'études secondaires de l'Ontario</u>. (A.24)

7.5.14.11. <u>que les pratiques éducatives fondées sur des données probantes qui offrent des occasions d'apprentissage de qualité devraient avoir la priorité sur une pédagogie menée par la technologie</u>. (A.24)

7.5.15. <u>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</u>; (A.21)

7.5.16. 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 et leur famille, ainsi que les élèves handicapés et leur famille, dans toutes les questions liées au décloisonnement; (A.24 CP septembre)

7.5.17. Les recommandations pour aider à la réussite du décloisonnement devraient être fondées sur des données probantes; (A.21)

7.5.18. 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)

7.5.19. La taille des classes pour les classes décloisonnées devrait être maintenue à un bas niveau; et (A.23)

7.5.20. 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)

7.5.21. qu'il ne devrait pas y avoir de mise en œuvre d'une alternative aux diplômes d'études secondaires de l'Ontario. (A.24)

7.5.22. que les pratiques éducatives fondées sur des données probantes qui offrent des occasions d'apprentissage de qualité devraient avoir la priorité sur une pédagogie menée par la technologie. (A.24)

7.5.23. 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.24 CP septembre)

7.5.24. 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; (A.24 CP septembre)

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; et (A.23)

7.6.4.8. 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 sur le 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 discriminatoire; (A.23)

7.7.8. 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)

7.7.9. 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)

7.7.10. 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)

7.7.11. 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)

7.7.12. <u>que les politiques, programmes, programmes d'études et ressources soient en place, en temps opportun, pour s'assurer que tous les élèves ont l'occasion d'obtenir un diplôme d'études secondaires de l'Ontario</u>. (A.24)

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 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.24 CP septembre)

7.8.6. 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)

7.8.7. que les membres devraient avoir de nombreuses occasions de collaborer, de partager des idées et de réfléchir sur des questions éducatives; (A.23)

7.8.8. 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)

7.8.9. 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)

7.8.10. que le contenu et le format des journées de perfectionnement professionnel devraient être déterminés par l'unité de négociation; (A.23)

7.8.11. 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)

7.8.12. 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. tous les employeurs de Membres d'OSSTF/FEESO devraient créer, en collaboration avec leurs groupes syndicaux d'employés, une politique en matière de violence conjugale qui comprend le signalement, la sécurité des victimes potentielles, le counseling et les solutions non punitives initiales pour l'auteur des actes, ainsi que le travail auprès des intervenantes auprès des femmes au sein de leurs districts; (A.24)

7.8.14. 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; (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)

7.9.4.6. <u>que tous les établissements en éducation devraient activement recruter un personnel de liaison autochtone permanent, à contrat intégral basé dans les salles de classe qui travaillera avec les parents, familles et communautés autochtones dans le but de rehausser la réussite des élèves à tous les niveaux de l'éducation publique – de l'apprentissage de la petite enfance au postsecondaire.</u> (A.24)

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 résidents sans statut légal d'immigrant devraient avoir pleinement accès à l'éducation publique; et (A.16)

7.9.15. <u>que toutes les écoles financées à même les deniers publics devraient mettre fin à tout code vestimentaire</u>. (A.24)

7.9.16. <u>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</u>; (A.24 CP septembre)

7.9.17. <u>que tous les élèves en Ontario devraient avoir accès à une salle de toilettes qui s'aligne avec leur genre et honore la dignité de la personne</u>. (A.24 CP septembre)

7.10. **Éducation permanente et aux adultes**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.10.1. 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)

7.10.2. 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)

7.10.3. 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)

7.10.4. 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)

7.10.5. 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)

7.10.6. 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)

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

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.11.1. 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)

7.11.2. 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)

7.11.3. 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)

7.11.4. 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)

7.11.5. que chaque élève ayant un trait exceptionnel devrait être cerné par un Comité d'identification de placement, et de révision; (A.23)

7.11.6. 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)

7.11.7. 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)

7.11.8. 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)

7.12. **Éducation coopérative**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.12.1. 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)

7.12.2. que l'identification de placements potentiels et le placement, la supervision et l'évaluation des élèves devraient relever de l'enseignant d'éducation coopérative; (A.24 CP septembre)

7.12.3. 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)

7.12.4. que les programmes d'éducation coopérative devraient offrir les éléments suivants : (A.23)

7.12.4.1. 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)

7.12.4.2. 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)

7.12.4.3. que la supervision et la dotation en personnel des programmes d'éducation coopérative devraient être un processus continu et régulier; et (A.23)

7.12.4.4. 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)

7.12.5. que des programmes de formation en cours d'emploi devraient être offerts à tout le personnel enseignant d'éducation coopérative; (A.23)

7.12.6. que les enseignant(e)s des matières reliées aux programmes d'éducation coopérative devraient détenir les qualifications décrites au Règlement 298; et (A.23)

7.12.7. 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)

7.13. **Formation professionnelle**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.13.1. que les programmes de formation professionnelle devraient être élaborés dans le contexte des buts de l'éducation de l'Ontario; (A.23)

7.13.2. que les programmes de formation professionnelle devraient :

7.13.2.1. être ouverts à tous les élèves; (A.23)

7.13.2.2. être conçus pour incorporer les habiletés de base des programmes scolaires réguliers; (A.23)

7.13.2.3. fournissent des informations permettant aux apprentis de travailler en sécurité; (A.23)

7.13.2.4. fournir des renseignements permettant aux apprentis de comprendre leurs droits individuels et collectifs; et (A.23)

7.13.2.5. 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)

7.13.3. 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)

7.13.4. que les programmes d'apprentissage scolaire et en milieu de travail devraient être conçus de telle sorte que : (A.23)

7.13.4.1. les diplômé(e)s aient accès aux mêmes options que les diplômé(e)s du programme régulier; (A.23)

7.13.4.2. 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)

7.13.4.3. 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)

7.14. **Ministère de l'Éducation**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.14.1. 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)

7.14.2. 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)

7.14.2.1. 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)

7.14.2.2. 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)

7.14.2.3. 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)

7.14.2.4. les causes et les effets du sous-développement dans les pays comptant la plus grande partie de la population mondiale; et (A.23)

7.14.2.5. les autres concepts et développements qui ont des conséquences sur la qualité de la vie humaine. (A.23)

7.15. **Anti-racisme et anti-discrimination**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.15.1. 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)

7.15.2. 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)

7.15.3. 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)

7.15.4. 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)

7.15.5. 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)

7.15.6. 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)

7.15.7. 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)

7.15.8. 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)

7.15.9. 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)

7.15.10. 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)

7.15.11. 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)

7.15.12. 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)

7.15.13. 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)

7.15.14. 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)

7.15.15. 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)

7.15.16. 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)

7.16. **Qualifications et formation du personnel enseignant**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.16.1. 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)

7.16.2. 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)

7.16.3. 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)

7.16.4. 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)

7.16.5. que le programme de formation à l'enseignement devrait avoir une composante portant sur des questions professionnelles; et (A.23)

7.16.6. 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)

7.16.7. des programmes d'insertion professionnelle/mentorat : (A.23)

7.16.7.1. devraient être accessibles à tout le nouveau personnel enseignant et aux nouveaux enseignants suppléants; (A.23)

7.16.7.2. 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)

7.16.7.3. 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)

7.16.8. 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)

7.16.9. que tous les programmes des facultés d'éducation devraient reposer sur de la recherche actuelle basée sur des preuves. (A.18)

7.16.10. les enseignant(e)s associé(e)s et mentors: (A.23)

7.16.10.1. la participation devrait être volontaire; (A.23)

7.16.10.2. 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)

7.16.10.3. devrait être chargé d'un candidat à l'enseignement par placement : (A.23)

7.16.10.4. 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)

7.16.10.5. 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)

7.16.10.6. 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)

7.16.10.7. 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)

7.16.11. que les facultés d'éducation devraient encourager la participation active des étudiants et du personnel aux activités des districts; (A.23)

7.16.12. que l'éducation aux adultes devraient être un cours de spécialiste en trois parties;(A.23)

7.16.13. 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)

7.16.14. que les questions d'équité et des droits de la personne devraient être incluses dans tous les programmes des facultés d'éducation; et (A.16)

7.16.15. <u>toutes les candidates et tous les candidats à l'enseignement devraient achever avec succès leur programme de formation des enseignants avant d'obtenir la certification d'enseigner en Ontario</u>. (A.24)

7.17. **Écoles intermédiaires et cycle intermédiaire**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.17.1. 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 : (A.23)

7.17.1.1. 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 (A.23)

7.17.1.2. les programmes de mutations volontaires et d'échanges d'enseignant(e)s. (A.23)

7.17.2. que les écoles intermédiaires devraient être reconnues à titre d'écoles secondaires; (A.23)

7.17.3. 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 : (A.23)

7.17.3.1. qu'un système de rotation qui offre aux élèves un programme adapté à leurs besoins individuels; (A.23)

7.17.3.2. l'orientation offerte par un personnel formé; (A.23)

7.17.3.3. des secteurs organisés sous la direction de détenteur(trice)s du brevet de spécialiste;

7.17.3.4. la disponibilité d'un personnel approprié, de locaux et d'équipement pour l'enseignement de plusieurs matières; et (A.23)

7.17.3.5. le personnel enseignant à l'emploi dans une école secondaire ou une école et (ou) un établissement qui comprend toutes les années scolaires, de la 9e à la 12e année, devrait être employé conformément à une convention collective des écoles secondaires. (A.24)

7.18. **Collèges d'arts appliqués et de technologie**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.18.1. 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)

7.19. **Année scolaire**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.19.1. 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)

7.19.2. que pas moins de 15 jours d'enseignement devraient être désignés comme jours d'examens; (A.23)

7.19.3. 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)

7.19.4. que l'année universitaire d'un établissement postsecondaire doit être telle que définie par l'établissement, ou négociée avec celui-ci. (A.15)

7.20. **Enseignement électronique et à distance**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.20.1. 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)

7.20.2. 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)

7.20.3. 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)

7.20.4. 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)

7.20.5. 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)

7.20.6. 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)

7.20.7. 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)

7.20.8. 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)

7.20.9. 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)

7.20.10. 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)

7.20.11. que les élèves ne devraient pas être obligés de suivre des cours d'apprentissage en ligne. (A.18)

7.20.12. 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)

7.20.13. 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)

7.20.14. 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)

7.20.15. 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)

7.21. **Enseignement aux Premières Nations, Métis et Inuits**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.21.1. toute initiative qui rend un cours en études autochtones et (ou) un cours présentement obligatoire pour l'obtention du diplôme qui est offert comme cours dont le contenu est entièrement autochtone devrait être élaborée en consultation complète avec les organismes et les communautés locales, ainsi qu'avec OSSTF/FEESO; (A.18)

7.21.2. que tous les lieux de travail devraient reconnaître les terres ancestrales sur lesquelles ils sont construits. (A.19)

7.21.3. que tous les lieux de travail devraient reconnaître les terres ancestrales sur lesquelles ils sont construits; (A.19)

7.21.4. les travailleuses et travailleurs en éducation et le personnel enseignant devraient recevoir un appui dans l'élaboration et la mise en place de stratégies qui apportent des changements dans l'attitude de tous les apprenants, afin de favoriser le respect et développer une compréhension de la diversité culturelle et personnelle des Premières Nations, Métis, Inuits; (A.24)

7.21.5. tous les établissements d'enseignement devraient incorporer dans leurs occasions de formation au cours d'emploi à l'intention du personnel enseignant et des travailleuses et travailleurs en éducation des renseignements au sujet : (A.24)

7.21.4.1 des protocoles pour s'adresser aux Aînés autochtones et aux Gardiens du savoir; (A.24)

7.21.4.2. des occasions pour l'apprentissage, les cérémonies et (ou) les célébrations sur les terres ancestrales; (A.24)

7.21.4.3. le renforcement des relations avec les Peuples et communautés autochtones pour en apprendre au sujet des Aînés autochtones et des Gardiens du savoir; (A.24)

7.21.4.4. les contributions historiques et contemporaines des peuples Autochtones; et (A.24)

7.21.4.5. les droits inhérents des peuples Autochtones comme étant inscrits à la Constitution canadienne, établis dans des décisions de la cour et décrits dans les Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. (A.24)

7.21.6. que le personnel enseignant et les travailleuses et travailleurs en éducation Autochtones et non-Autochtones devraient travailler ensemble pour résoudre les iniquités entre les peuples Autochtones et non-Autochtones, guérir le legs du passé et s'engager à réaliser les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. (A.24)

7.21.7. que tous les établissements d'enseignement devraient recevoir un financement à la hausse et permanent pour développer des programmes et des initiatives scolaires qui améliorent la réussite des élèves et les taux d'obtention du diplôme d'études secondaires chez les élèves Autochtones. (A.24)

7.21.8. que tout perfectionnement professionnel portant sur la vérité et la réconciliation devrait offrir aux travailleuses et travailleurs en éducation et au personnel enseignant une connaissance plus approfondie des enjeux, des défis et de la culture présent et passé des Autochtones. (A.24)

7.21.9. que les travailleuses et travailleurs en éducation et le personnel enseignant devraient avoir des occasions régulières et continues d'acquérir des connaissances, une compréhension et un respect des histoires, cultures, langues, contributions, perspectives, expériences et contextes contemporains des Premières Nations, Métis, Inuits. (A.24)

7.21.10. que les travailleuses et travailleurs en éducation et le personnel enseignant devraient recevoir des occasions de s'engager dans une formation et un perfectionnement qui faciliteront la réconciliation au sein de l'éducation publique, ainsi qu'un appui à cet égard. (A.24)

7.21.11. que toute occasion de formation/perfectionnement professionnel fournie par l'employeur qui porte sur la vérité et la réconciliation devrait être faite d'une façon qui, dans la plus grande mesure possible, minimise le potentiel pour les préjudices et l'éveil d'anciens traumatismes et que des considérations améliorées en matière de sécurité doivent être prises pour les élèves et les familles autochtones. (A.24)

7.21.12. que tout processus de l'employer et (ou) du gouvernement devrait assurer la participation directe des peuples autochtones dans la détermination et le renouvellement des programmes/curriculums, des politiques et des procédures en éducation. Ces programmes, politiques et procédures établies à tous les niveaux de l'éducation publique (de l'apprentissage à la petite enfance au postsecondaire) devraient respecter et appuyer les connaissances fondamentales au sujet des Premières Nations, Métis et Inuits et devraient être mis en place par toute école/tout établissement financé à même les deniers publics qui : (A.24)

7.21.12.1. reconnaît et favorise une compréhension des implications historiques, sociales, économiques et politiques des pensionnats et leur legs; (A.24)

7.21.12.2. Appuie la réussite des élèves en s'engageant dans des approches de collaboration pour le renforcement des capacités dans l'éducation des Premières Nations, Métis, Inuits; (A.24)

7.21.12.3. se sert de programmes d'études pour offrir des occasions à tous les élèves de développer des connaissances et une compréhension des histoires, cultures, langues, contributions, perspectives, expériences et contextes contemporains des Premières Nations, Métis, Inuits, et un respect pour ceux-ci; (A.24)

7.21.12.4. appuie les expériences d'apprentissage de tous les élèves en se servant des ressources qui reflètent et montrent fidèlement la force et les diversités des Premières Nations, Métis, Inuits; et (A.24)

7.21.12.5. accorde la priorité à l'élaboration et à l'alignement de ressources qui renforceront la capacité de la communauté scolaire pour appuyer les réussites des élèves des Premières Nations, Métis, Inuits, ainsi que le bien-être et le perfectionnement du personnel. (A.24)

7.21.13. que tout programmes de préparation et d'intervention précoce dans les écoles d'apprentissage de la petite enfance, écoles publiques ou établissements postsecondaires devrait être élaboré en collaboration avec les parents, familles et communautés autochtones pour faire en sorte que les élèves Autochtones jouissent d'une expérience d'apprentissage réussie. (A.24)

7.21.14. que tous les établissements d'éducation devraient s'engager dans un travail visant à répondre aux Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et fonctionnent dans l'esprit des objectifs et des principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples Autochtones. (A.24)

7.21.15. que tous les établissements d'éducation devraient reconnaître et respecter le droit inhérent des peuples Autochtones à l'autonomie gouvernementale et le droit de définir les buts de l'éducation pour leurs enfants afin de préserver leur culture, assurer leur survie économique et contrôler l'éducation dans leurs communautés. (A.24)

7.21.16. que tous les établissements d'éducation devraient reconnaître la force et la résilience des peuples Autochtones qui, malgré les préjudices perpétrés contre eux, continuent de résister au colonialisme, en reprenant et reconstituant leurs propres systèmes de gouvernance, lois, histoires et cérémonies. (A.24)

7.21.17. que tous les établissements d'éducation devraient continuer de s'assurer que le curriculum pour chaque année scolaire et (ou) programme : (A.24)

7.21.17.1. incorpore des renseignements au sujet de l'histoire et du contenu des traités des Premières Nations et des ententes des Métis; et (A.24)

7.21.17.2. soit appuyé par de telles ressources que les sections de la Constitution canadienne qui décrivent les droits inhérents des peuples Autochtones, les transcriptions de décisions par la cour protégeant ces droits et les sections pertinentes du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. (A.24)

7.21.18. que le gouvernement de l'Ontario et tous les établissements d'éducation, en collaboration avec les communautés autochtones et les partenaires en éducation, devraient élaborer et maintenir un recueil de ressources d'enseignement et d'apprentissage, y compris des curriculums élaborés localement, dont le personnel enseignant peut puiser pour enseigner le curriculum dans toutes les années scolaires et qui reflètent fidèlement les connaissances et les perspectives des peuples Autochtones. (A.24)

7.21.19. que tous les établissements en éducation devraient aider les élèves Autochtones à réussir en : (A.24)

7.21.19.1. accordant une valeur aux connaissances, aptitudes et expériences que les élèves apportent à la salle de classe; (A.24)

7.21.19.2. élaborant et mettant en place des stratégies appropriées d'évaluation de l'enseignement; (A.24)

7.21.19.3. traitant les élèves avec compassion et compréhension et en accordant une attention à leurs besoins individuels en matière d'apprentissage, ainsi qu'à leur bien-être physique, personnel, social, mental, émotionnel et spirituel; (A.24)

7.21.19.4. en reconnaissant que, pour certains élèves Autochtones, l'anglais et le français peut être une langue seconde; (A.24)

7.21.19.5. en s'efforçant d'éliminer le racisme et le harcèlement en salle de classe et dans l'école; et (A.24)

7.21.19.6. en bâtissant des relations positives avec les parents, les familles et les communautés autochtones. (A.24)

7.21.20. que tous les établissements en éducation devraient, en consultation avec les familles et les communautés autochtones, élaborer des plans, des protocoles et des services pour aider les élèves Autochtones à faire la transition de la maison à l'école, de milieux

ruraux à urbains, d'une année scolaire à l'autre, d'une école ou autorité scolaire à une autre, de l'école à l'éducation postsecondaire et de l'éducation postsecondaire à la force de travail. (A.24)

7.21.21. que tous les établissements en éducation devraient activement recruter un personnel de liaison autochtone permanent, à contrat intégral basé dans les salles de classe qui travaillera avec les parents, familles et communautés autochtones dans le but de rehausser la réussite des élèves à tous les niveaux de l'éducation publique – de l'apprentissage de la petite enfance au postsecondaire. (A.24)

7.21.22. que tous les paliers gouvernementaux et établissements en éducation devraient inclure la Fédération comme partenaire dans toute initiative qu'ils entreprennent pour aider les élèves Autochtones à réussir à l'école. (A.24)

7.21.23. que tout effort de réconciliation devrait être fait d'une façon qui, dans la plus grande mesure possible, minimise le potentiel pour les préjudices et l'éveil d'anciens traumatismes et que des considérations améliorées en matière de sécurité doivent être prises pour les membres autochtones, qu'ils aient ou non vécu un traumatisme dans leur vie ou que leur histoire personnelle est connue des fournisseurs de services; et les approches sensibles aux traumatismes et à la violence peuvent aider les systèmes et les organismes à mieux répondre aux besoins de tous. (A.24)

7.21.24. que la réconciliation devrait être enracinée dans la relationnalité et constitue un parcours de toute une vie qui comprend une réflexion critique et une contribution active aux changements systémiques en démantelant les concepts coloniaux et de toujours chercher des façons de faire avancer ce travail. (A.24)

7.21.25. que le gouvernement fédéral finance entièrement l'enseignement d'une deuxième langue officielle pour les élèves des Premières Nations, des Métis et des Inuits qui en ont besoin; (A.24 CP septembre)

7.21.26. 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.24 CP septembre)

7.21.27. 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.24 CP septembre)

7.21.28. que les cours de qualifications en études PNMI devraient être largement accessibles; (A.24 CP septembre)

7.21.29. 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.24)

7.21.30. 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.24 CP septembre)

7.21.31. 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.24 CP septembre)

7.21.32. 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.24 CP septembre)

7.21.33. 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.24 CP septembre)

7.21.34. 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.24 CP septembre)

7.21.35. 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.24 CP septembre)

7.22. **Programmes de crédit externe/à double reconnaissance de crédit**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.22.1. 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)

7.23. **Jugement professionnel**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.23.1. que le jugement professionnel devrait être fondé sur des recherches pédagogiques évaluées par des pairs. (A.18)

7.23.2. 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)

7.23.3. 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)

7.23.4. 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)

7.23.5. 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)

7.23.6. 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)

7.23.7. que les nouveaux outils et (ou) techniques pédagogiques devraient être utilisés à la discrétion de la travailleuse ou du travailleur en éducation; (A.24 CP septembre)

7.23.8. qu'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.24 CP septembre)

7.24. **Conseils d'école**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

7.24.1. que les conseils d'école soient facultatifs; (A.24 CP septembre)

7.24.2. que les conseils d'école soient consultatifs; (A.24 CP septembre)

7.24.3. 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; (A.24 CP septembre)

7.24.4. que les conseils d'école ne soient pas forcés de prélever des fonds pour les écoles; (A.24 CP septembre)

7.24.5. que les conseils d'école évitent les activités qui pourraient entraîner la commercialisation des écoles; (A.24 CP septembre)

7.24.6. que les conseils d'école défendent la qualité et la diversité des programmes de l'école; (A.24 CP septembre)

7.24.7. que les conseils d'école défendent les intérêts de tous les élèves de l'école. (A.24 CP septembre)

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)

8.2.2. la Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO) devrait interdire la pratique de ne partager la liste de noms d'employé qu'aux employés qui favorisent la direction; (A.24)

8.2.3. la Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO) devrait rendre illégaux les discours anti-syndicat lors des réunions obligatoires lors des efforts de sensibilisation de l'organisme; (A.24)

8.2.4. la Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO) devrait faire en sorte que la collecte de signatures sur les pétitions anti-syndicat lors des heures de travail soit illégale. (A.24)

8.2.5. la Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO) devrait faire en sorte que les audiences contestant le Syndicat aient lieu dans les 30 jours de l'avis de contestation; (A.24)

8.2.6. la Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO) devrait faire en sorte que, dans les cas où le syndicat et l'employeur continuent de se réunir dans le cadre des négociations après que le syndicat a demandé l'arbitrage d'une première convention collective, la Commission des relations de travail de l'Ontario ne refuse pas cet arbitrage pour cette seule raison; (A.24)

8.2.7. les autres groupes d'employés devraient coopérer pleinement avec OSSTF/FEESO pour s'assurer que la Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO) crée un équilibre dans les relations administration-employé; et (A.24)

8.2.8. la Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO) ne devrait pas permettre à ce soient exprimés des énoncés s'opposant aux syndicats. (A.24)

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. **Gouvernements Fédéral/Provincial**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

8.4.1. 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)

8.4.2. 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; (A.24 CP septembre)

8.4.3. 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; (A.24 CP septembre)

8.4.4. que tous les Canadiens devraient avoir droit à des soins de santé universels financés par l'État et dispensés par le secteur public. (R.19)

8.4.5. 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)

8.4.6. 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)

8.4.7. 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)

8.4.8. 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)

8.4.9. 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)

8.4.10. 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)

8.4.11. 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)

8.4.12. que le gouvernement de l'Ontario et le gouvernement du Canada devraient mettre en place des politiques d'imposition justes et progressives; (A.23)

8.4.13. 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)

8.4.14. que le gouvernement fédéral devrait établir un Comité permanent des politiques économiques de la Chambre des communes dont les fonctions comprendraient : (A.23)

8.4.14.1. la tenue d'audiences publiques avant la préparation du budget; (A.23)

8.4.14.2. la tenue d'un forum national annuel sur les politiques économiques; et (A.23)

8.4.14.3. la tenue d'études pour démontrer l'impact des politiques économiques fédérales sur l'égalité d'accès à l'éducation. (A.23)

8.4.15. que la Loi sur l'ombudsman soit modifiée pour inclure tous les secteurs publics; (A.19)

8.4.16. 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; et (A.18)

8.4.17. <u>aucune loi proposée par tout gouvernement provincial ou fédéral, y compris l'usage de la clause dérogatoire, ne devrait limiter la capacité des citoyennes et des citoyens à exercer leur droit constitutionnel aux rassemblements libres et pacifiques</u>. (A.24)

8.5. **Environnement**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

8.5.1. 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)

8.5.2. 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)

8.5.3. 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)

8.5.4. 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)

8.5.5. 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)

8.5.6. que les autobus à essence doivent être éliminés progressivement et remplacés par des autobus hybrides ou électriques. (A.16)

8.5.7. 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)

8.5.8. 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)

8.5.9. 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)

8.5.10. 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)

8.5.11. que tous les paliers gouvernementaux développent des soutiens au programme de reconversion, de réemploi et de relocalisation à l'intention des travailleurs déplacés par le passage à une économie à faibles émissions de carbone. (A.16)

8.5.12. 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)

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

8.5.14. <u>que tous les niveaux du gouvernement du Canada devraient dédier des ressources pour aider à l'intégration des personnes déplacées en raison des changements climatiques.</u> (A.24)

8.5.15. <u>que tous les niveaux de gouvernement devraient agir pour réduire les émissions de gaz à effet de serre au moyen de lois, de règlements et d'investissements publics qui établissent des programmes favorisant les améliorations dans l'efficacité énergétique et un usage durable de l'énergie.</u> (A.24)

8.5.16. <u>que tous les lieux de travail, lorsque possible, devraient avoir un comité mixte employeur/syndicat sur l'environnement, avec comme mandat de cerner les actions et programmes qui favorisent la durabilité environnementale du lieu de travail.</u> (A.24)

8.5.17. <u>que toute conférence future du Cadre des Nations unies sur les changements climatiques devrait établir des engagements financiers fermes de la part des gouvernements nationaux afin d'appuyer les programmes de Transition juste tels qu'ils sont définis par</u>

le Congrès du travail du Canada pour les travailleuses et les travailleurs touchés négativement en raison des changements climatiques. (A.24)

8.5.18. que le gouvernement canadien devrait adopter une Loi sur la responsabilité en matière de changements climatiques pour faire en sorte que les cibles de l'Accord de Paris de 2015 sur les changements climatiques sont atteintes et que des programmes adéquats de Transition juste pour les travailleuses et travailleurs, comme définis par le Congrès du travail du Canada, sont mis en place dans chaque province. (A.24)

8.5.19. que tout revenu ou toutes économies réalisées par les investissements du gouvernement dans les mises à niveau en matière d'efficacité énergétique et la production d'énergie dans les secteurs publics devraient être réinvesties dans ce secteur. (A.24)

8.5.20. que tous les gouvernements devraient investir dans des politiques et programmes qui s'alignent au programme « New Deal » vert du Programme des Nations unies pour l'environnement. (A.24)

8.5.21. que le gouvernement canadien devrait établir un plan d'action national sur l'environnement doté de cibles et d'échéances clairement définies pour la réduction des émissions et des investissements publics suffisants pour soutenir la Transition juste pour toutes les travailleuses, tous les travailleurs et toutes les communautés. (A.24)

8.6. **Droits des femmes et des filles**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO que c'est le droit fondamental de la personne des femmes et des filles :

8.6.1. d'accéder à au moins 12 années d'éducation de qualité financée à même les deniers publics. (A.24 CP septembre)

8.6.2. d'avoir une liberté de choix quant à leur santé procréative; (A.24 PC Sept)

8.6.3. d'avoir un accès illimité à tous les traitements médicaux liés à leur santé, financés à même les deniers publics; (A.24 CP septembre)

8.6.4. d'avoir une liberté de choix sans la pression d'individus, des autorités gouvernementales ou religieuses; (A.24 CP septembre)

8.6.5. 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. **Déficit/excédent**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

9.2.1. 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)

9.3. **Généralités**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

9.3.1. 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)

9.3.2. 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)

9.3.3. 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)

9.3.4. que les régimes de retraite auxquels nos membres contribuent deviennent signataires des Principes d'investissement responsable de l'Organisation des Nations Unies. (R.19)

9.3.5. 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)

9.3.6. <u>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.</u> (A.24 CP septembre)

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 10.1.1, 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)

10.2.4. que les questions d'équité et des droits de la personne devraient être intégrées aux programmes des Facultés d'éducation. (A.24)

10.2.5. que tout test de compétences requis pour accéder à la profession de l'enseignement soit limité à des évaluations basées sur et gérées par les cours normaux de préparation à l'enseignement offerts par une faculté de l'éducation accréditée. (A.24)

10.2.6. que tout test de compétences requis pour accéder à la profession de l'enseignement soit limité à des évaluations basées sur et gérées par les cours normaux de préparation à l'enseignement offerts par une faculté de l'éducation accréditée; (A.24 CP septembre)

10.2.7. que toutes les Facultés d'éducation de l'Ontario devraient offrir une formation de préparation à l'enseignement dans un milieu d'apprentissage en présentiel. (A.24 CP septembre)

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. 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)

10.3.3. 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 détienne un brevet d'enseignement approuvé et valide dans la province de l'Ontario; (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 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)

10.3.5. qu'il devrait y avoir une collaboration parmi les affiliés de la FEO; (A.23)

10.3.6. que la nomination de membres du personnel à la FEO devrait tenir compte du principe du bilinguisme; et (A.23)

10.3.7. 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)

10.4. **Employeurs**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

10.4.1. qu'en cas de sanctions à l'endroit d'un employeur impliquant une unité de négociation, l'école de cet employeur dans laquelle œuvrent ces membres, ne devrait pas être utilisée pour des stages pratiques, des programmes de perfectionnement en cours d'emploi menant à des qualifications additionnelles ou à tout autre placement d'enseignants stagiaires. (A.24)

10.5. **Office de la qualité et de la responsabilité en éducation**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

10.5.1. que l'Office de la qualité et de la responsabilité en éducation et son programme de tests soient abolis et que les économies réalisées soient affectées aux écoles élémentaires et secondaires publiques de la province. (A.24)

Politique 11 - Diverses (MISP)

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; (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 lorsque 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; et (A.23)

11.6.2. 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. **Équité salariale**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

11.7.1. que l'équité salariale devrait être fondée sur le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. (R.19)

11.7.2. 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)

11.7.3. 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)

11.8. **Transport d'élèves**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

11.8.1. 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)

11.9. **Soins médicaux**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

11.9.1. 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)

11.9.2. <u>que l'identité d'un Membre atteint d'une maladie infectieuse transmise par le sang ou les liquides corporels devrait être protégée</u>. (A.24)

11.9.3. que les Membres atteints d'une maladie infectieuse transmise par le sang ou les liquides corporels devraient avoir le droit de poursuivre leur emploi. (A.24)

11.9.4. <u>que, dans les où un Membre atteint d'une maladie infectieuse transmise par le sang ou les liquides corporels devient trop malade pour travailler, l'accès complet aux congés de maladie, aux prestations d'invalidité de longue durée et aux prestations médicales devrait être assuré</u>. (A.24)

11.9.5. que la « capitation » comme système de soins dentaires devrait être proscrite. (A.23)

11.10. **Accès à l'information**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

11.10.1. que tous les fournisseurs de services aux employeurs subventionnés par le gouvernement soient assujettis à la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée. (A.24)

11.11. **Priorités internationales**

C'est la politique d'OSSTF/FEESO :

11.11.1. que les infractions aux droits fondamentaux de la personne comme définis par la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU, y compris, sans s'y limiter, 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.24 CP septembre)

11.11.2. que tous les gouvernements et organismes appropriés du gouvernement devraient établir comme priorités les plus élevées. (A.24 CP novembre)

11.11.2.1. qu'un engagement à mettre fin au militarisme, à l'impérialisme et à la guerre tout en faisant avancer les intérêts de la paix et du désarmement. (A.24 CP novembre)

11.11.2.2. qu'un engagement à s'opposer au fascisme, au racisme et aux systèmes d'apartheid. (A.24 CP novembre)

11.11.2.3. qu'un engagement à s'opposer à l'extrémisme religieux, au fondamentalisme et à la violence infligée aux civils. (A.24 CP novembre)

11.11.2.4. qu'un engagement à appuyer les droits de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement, ce qui comprend le droit de faire la grève. (A.24 CP novembre)

11.11.2.5. qu'un engagement à appuyer l'élargissement de l'éducation publique de la prématernelle, maternelle/jardin d'enfants à la 12e année et de l'éducation postsecondaire partout dans le monde et s'unir dans la solidarité avec les défis auxquels font face les travailleuses et les travailleurs en éducation publique partout dans le monde. (A.24 CP novembre)

11.11.2.6. qu'un engagement à appuyer l'élimination progressive de l'énergie fossile et à appuyer une transition juste à l'énergie renouvelable. (A.24 CP novembre)

11.11.2.7. qu'un engagement à s'opposer à la marchandisation de l'eau et reconnaître le droit à l'eau comme un droit humain fondamental. (A.24 CP novembre)

A

Activités parascolaires, 32
Agressions et harcèlement, 31
Aires de travail et ressources, 37
Année scolaire, 59
Anti-racisme et anti-discrimination, 55
Associations d'Éducateurs (AE, 71
Assurance, 74
Avantages sociaux, 14

B

Bibliothèques scolaires, 30
Buts de l'éducation, 40

C

Capacité nominale des écoles, 40
Communications/action politique (CAP), 66
Conditions de santé et de sécurité au travail, 33
Congé spécial, 9
Conseils scolaires financés par les deniers publics, 39
Contrôle des prix et des salaires, 66
Cotisations, 70
Cours en ligne, 30

D

Discrimination, 16
Diverses (Politiques), 73
Droits des femmes et des filles, 70
Droits Des Membres, 7, 66
Droits et responsabilités des parents et des élèves, 51

E

Écoles à Chartes, 41
Écoles intermédiaires et cycle intermédiaire, 58
Écoles privées, 72
Éducation Coopérative, 54
Éducation de l'enfance en difficulté, 53
Éducation permanente et aux adultes, 52
Effectif maximum par classe, 24
Enseignement aux Premières Nations, Métis et Inuits, 60
Enseignement électronique et à distance, 59
Environnement, 68
Équité salariale, 75
Évaluation des élèves, 47

F

Facultés d'éducation, 71
Fermeture d'Écoles, 21
Financement, 68
Financement externe, 40
Financement gouvernemental, 39
Fusion d'Écoles, 21

G

Gouvernements Fédéral/Provincial, 67
Gratifications, 9
Griefs, 20
Grilles Salariales, 12

H

Horaire, 27

I

Incidence de la technologie, 37

J

Jugement professionnel, 65

L

La formation et du soutien technologique appropriés, 60
Législation Sur Les Négociations, 66
Loi sur l'Éducation, 21
Loi sur la santé et la sécurité, 67
Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTO), 66

M

Maternité et Parentaux, 67
Mentorat, 38

Ministère de l'Éducation, 27, 31, 39, 43, 44, 46, 48, 56, 59, 60, 68
Mise En Œuvre et Prestation des Programmes D'études, 44
Mutation, 18

N

Négociation Collective De La Situation D'emploi (NCSE), 17
Négociation Collective des Salaires (NCS), 12
Négociation Collective Sur L'évaluation (NCE), 7
Négociation Collective Sur Les Conditions De Travail (NCCT), 22
Négociation Collective sur les Congés et les Gratifications, 9

O

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, 71
Orientation, 31

P

Participation aux activités syndicales, 73
Perfectionnement professionnel, 49
Permanence, 17
Personnel Professionnel des Services à l'Élève, 24
Politique sur le harcèlement et l'intimidation, 73
Politiques Externes D'OSSTF/FEESO, 7
Postes de responsabilité, 19
Pratiques d'embauche et de dotation du personnel, 24
Prestation des Programmes, 44
Principes généraux, 22
Priorités internationales, 76
Privatisation, 41
Procédures d'évaluation, 9
Programmes d'aide aux employés, 38
Programmes D'apprentissage et De Garde Des Jeunes Enfants, 74
Programmes d'Avantages Sociaux, 16
Programmes de crédit externe/à double reconnaissance de crédit, 65
Programmes scolaires communautaires, 74
Psychologique, 35

Q

Qualifications et formation du personnel enseignant, 57
Questions éducatives (QÉ), 40

R

Réforme en éducation, 43
Régime de Retraite, 70
Régimes de retraite (RR), 70
Responsabilités, 8
Ressources d'apprentissage, 48
Restructuration, 51
Révision et développement des programmes d'études, 43

S

Salaires en enseignement, 13
Sanctions, 17
Sécurité d'emploi, 17
Services des éducateurs, 24
Services des éducateurs, aides à l'enseignement/Personnel de Soutien en Éducation/Personnel Professionnel des Services à l'Élève, 24
Supervision pour la croissance et le rendement, 7
Surveillance, 37

T

Transfert d'École, 21
Transport d'élèves, 75

Ontario Secondary School Teachers' Federation
Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
60 Mobile Drive, Toronto, Ontario M4A 2P3

TEL 416.751.8300
TEL 1.800.267.7867
FAX 416.751.3394
www.osstf.on.ca

OSSTF/FEESO

cope LOCAL 343