

**L'ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE**

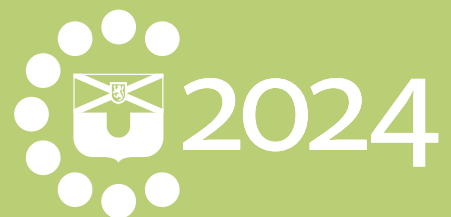
ANNUELLE

MANUEL

2024

Nom du délégué :

Section locale représentée :



The Westin Nova Scotian du Mai 3 au 5 2024

Nova Scotia Teachers Union

BUREAU DU PRÉSIDENT

ÉDIFICE D^R TOM PARKER

Vendredi 3 mai 2024

Cher/Chère collègue,

Pjila'si, bienvenue et welcome à la 103^e assemblée générale annuelle du Conseil du Nova Scotia Teachers Union.

L'assemblée générale du Conseil est un événement extrêmement important. C'est une occasion pour nos membres, de toutes les sections locales des quatre coins de la Nouvelle-Écosse, et même du reste du Canada atlantique par le biais de la section locale de la CESP, de participer à la prise de décisions qui auront une incidence sur l'ensemble des membres du NSTU. C'est une chance de nous réunir et d'entendre différents points de vue de nos délégués investis et dévoués.

L'assemblée générale du Conseil est une expression de notre engagement et de notre responsabilité à l'égard de tous nos membres. Ensemble, nous formons l'organe suprême de gouvernance et d'établissement de politique pour l'ensemble du syndicat. Le travail que nous effectuons lorsque nous débattons des résolutions soumises par des sections locales, des associations professionnelles et le Comité exécutif provincial du NSTU dessine la voie que doit emprunter notre organisation au cours de la prochaine année.

Lorsque nous adoptons ou rejetons des résolutions, nous orientons l'ensemble de notre syndicat. Grâce à ces décisions et débats, nous pavons tous la voie que suivront nos 9 500 membres.

Cette année, 258 délégués examineront plus de 80 résolutions et en débattront.

En plus des résolutions, nous élirons d'importants leaders dans notre organisation et prendrons des décisions concernant notre budget et les services que notre syndicat offre à ses membres et qui nous permettront d'éclairer nos efforts continus pour défendre les enseignants et une éducation publique de qualité subventionnée par l'État.

J'aimerais vous remercier personnellement de votre engagement indéfectible envers l'excellence dans votre classe et votre syndicat. Votre voix, votre engagement et votre participation active sont des éléments vitaux de notre force et de notre solidarité. Nos efforts collectifs permettent au NSTU de demeurer une force puissante pour les enseignants et l'éducation publique.

Je suis impatient d'entendre les diverses perspectives et les débats qui nous aideront à faire avancer notre NSTU. Merci pour le rôle que vous jouez dans cet important processus.

Solidairement,



Ryan Lutes, président
Nova Scotia Teachers Union

ASSEMBLÉE GÉNÉRAL ANNUELLE 2024

TABLE DES MATIÈRES

Salutations de Ryan Lutes, président de la NSTU

OVERVIEW

Biographies des intervenants et des invités à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024	1
Résumé des élections à l'assemblée générale du Conseil de 2023.....	3
Foire aux questions.....	5
Instructions et lignes directrices pour les dépenses du Conseil annuel 2024.....	9
Aperçu de la procédure parlementaire.....	10
Séance d'ouverture	13

RÉSOLUTIONS

Résolutions chiffrées.....	45
Bien-être économique et conditions de travail	57
Gouvernance du NSTU	75
Programmation	85
Gouvernement	92
Perfectionnement professionnel.....	102
Généralités	103

RAPPORTS

Disposition des résolutions pour l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2023.....	107
Nova Scotia Teachers Union Rapport annuel des activités	129
Rapport Final Comité spécial sur la gouvernance du NSTU.....	161

Biographies des intervenants et des invités à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024

Ryan Lutes, président du NSTU

Ryan Lutes a entamé son mandat de président du NSTU le 1^{er} août 2022. Auparavant, il était professeur de mathématiques à la Halifax West High School. Enseignant depuis 15 ans, il a été président de la section locale de la ville d'Halifax du NSTU de 2015 à 2020 et a également été élu représentant de la ville d'Halifax au sein du Comité exécutif provincial du NSTU avant d'être élu président.

Tout au long de sa carrière d'enseignant, M. Lutes a été représentant du NSTU et a siégé à plusieurs comités locaux et provinciaux, notamment ceux des relations publiques, des services aux membres et des pensions. Il a également fait partie de deux équipes de négociation régionales du NSTU et de l'équipe de négociation provinciale pour la convention qui a été ratifiée à l'automne 2021.

Il est titulaire d'un baccalauréat en sciences politiques et d'une mineure en physique de l'Université Acadia, ainsi que d'un baccalauréat et d'une maîtrise en éducation (intégration de la technologie) de l'Université Mount Saint Vincent. Il détient aussi un certificat en mathématiques de l'Université Saint Mary's et un diplôme en counselling de l'Université du Cap-Breton.

À titre de président du NSTU, il siège au Comité exécutif de la FCE et est vice-président de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse.

M. Lutes est marié à une enseignante et père de deux enfants d'âge scolaire. Il est membre de l'association Nova Scotia Basketball Officials depuis plus de 20 ans et, à ce titre, il a arbitré à tous les niveaux, universitaire et professionnel.

Steve Brooks, directeur exécutif du NSTU

Le directeur exécutif du NSTU, Steve Brooks, a commencé son mandat le 14 janvier 2021. Originaire de Terre-Neuve-et-Labrador, M. Brooks a récemment servi à titre de directeur exécutif de la Newfoundland and Labrador Teachers' Association (NLTA). Il a débuté sa carrière à la NLTA à titre d'agent administratif des programmes et services avant d'être nommé directeur exécutif adjoint, puis directeur exécutif en 2016.

Ancien directeur de district, administrateur scolaire et enseignant, M. Brooks est titulaire d'une maîtrise en programme d'enseignement et en instruction de l'Université Memorial, d'un baccalauréat en éducation (sciences humaines et études religieuses de niveau secondaire) et d'un baccalauréat ès arts (science politique). Il a également un certificat en relations industrielles de l'Université Queens et a effectué de nombreux programmes de formation, y compris sur les fondements des relations de travail, les aptitudes à négocier et la résolution de conflits.

Bill Redden, président indépendant

Ancien président de la section locale de Digby du NSTU, Bill Redden a servi la région de Digby et d'Annapolis pendant cinq ans comme membre du Comité exécutif provincial du NSTU et a été élu à deux reprises au poste de premier vice-président du NSTU. Durant les 15 années où M. Redden a participé activement aux activités du syndicat, il a été membre et président de plusieurs comités locaux et provinciaux, et a occupé plusieurs fonctions différentes. Il a aussi été président et vice-président de l'Association of Teachers of English (ATENS) et membre du comité exécutif du Canadian Council of Teachers of English (CCTE). Pendant son mandat de président du Comité de la programmation du NSTU, il a également fait partie du Comité consultatif sur le programme des écoles publiques du ministre de l'Éducation (1987-1988).

Avant de se joindre au Comité exécutif du NSTU en août 1991, M. Redden a occupé divers postes administratifs au sein de l'ancien Conseil scolaire du district de Digby, notamment ceux de directeur adjoint, de directeur et de superviseur du programme d'études secondaires. Avant cela, il a été chef du département d'anglais et professeur d'anglais au secondaire pendant neuf ans pour ce même conseil.

En tant que membre du Comité exécutif, M. Redden a occupé le poste de coordinateur des services de pension et d'assurance du NSTU. En décembre 2006, il a été nommé directeur exécutif adjoint et, en janvier 2007, directeur exécutif par intérim. En août 2007, il a été nommé directeur exécutif, fonction qu'il a exercée jusqu'à son départ à la retraite le 1^{er} août 2013.

M. Redden est titulaire d'un baccalauréat en anglais, ainsi que d'un baccalauréat et d'une maîtrise en éducation (administration scolaire) de l'Université Acadia. Il a effectué des études en vue d'obtenir le titre de Retirement Plans Associate (RPA) de l'Université Dalhousie et de l'International Foundation of Employee Benefits, et il a suivi six des cours requis pour obtenir le titre de spécialiste canadien en avantages sociaux.

De 1994 à 2005, M. Redden a siégé au Comité consultatif de placement du ministre des Finances, qui supervisait les placements effectués à partir des fonds du Nova Scotia Teachers' Pension Plan et du Nova Scotia Superannuation Pension Plan. En 2006, il est devenu l'un des premiers administrateurs du Nova Scotia Teachers' Pension Plan Trustee Inc. nouvellement créé à l'époque, un poste qu'il a continué à occuper au nom du syndicat jusqu'en 2018. M. Redden a de nouveau été nommé à ce conseil le 1^{er} janvier 2024 pour y siéger à titre de membre retraité. Ce conseil fiduciaire est responsable de l'investissement de plus de 5 milliards de dollars en actifs du Nova Scotia Teachers' Pension Plan. Il supervise également l'administration des prestations prévues par le régime.

M. Redden est membre du conseil d'administration de la Teachers Plus Credit Union depuis avril 2014 et en est le président depuis huit ans. M. Redden est membre du conseil d'administration de la Teachers Plus Credit Union depuis avril 2014 et en est le président depuis sept ans.

Mike Jamieson, parlementaire 2024

Mike Jamieson est membre de longue date de la section locale de Dartmouth, ayant servi aux niveaux local, régional et provincial. Il a occupé les postes de représentant du NSTU, a été membre du Comité exécutif de la section locale, membre du Conseil des représentants régionaux ainsi que membre du Comité exécutif provincial. Il a siégé à de nombreux comités locaux et provinciaux, et en 2022, il aurait apparemment brigué la présidence provinciale. Il est actuellement membre de l'équipe provinciale de négociation. M. Jamieson s'est distingué lors de précédentes assemblées générales du Conseil en agissant plusieurs années à titre de président du Comité des résolutions et en utilisant des motions de procédure lors des délibérations. Depuis 2008, il enseigne les sciences à la Woodlawn High School à Dartmouth, principalement la physique. L'éducation scientifique et l'exploration des mystères insoupçonnés de l'univers avec les élèves stimulent sa passion pour la profession. L'implication syndicale de M. Jamieson au Syndicat – commencée avec une introduction à l'assemblée générale annuelle du Conseil très tôt dans sa carrière – a été axée sur la gouvernance, les conditions de travail et les problèmes de sécurité au travail. Il a récemment participé avec un grand intérêt aux séances de formation de parlementaire et il est fier de servir à ce titre cette année.

Heidi Yetman, présidente de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE/CTF)

Heidi Yetman est la présidente de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE/CTF), représentant plus de 360 000 enseignants au Canada.

M^{me} Yetman a été élue pour la première fois à titre de vice-présidente de la FCE/CTF en 2018-2019, puis de nouveau en 2020. Elle a été présidente de l'Association provinciale des enseignantes et des enseignants du Québec (APEQ) de 2019 à 2023.

Cette expérience inestimable dans le domaine du leadership syndical lui a permis de participer au congrès mondial, où elle a animé un caucus pour les femmes et a été nommée scrutatrice officielle. Son travail à la FCE/CTF a également comporté la modération du Caucus des femmes lors de l'AGA de 2019 et d'un panel de femmes lors du Symposium des femmes de la FCE/CTF de 2019.

En 2020, M^{me} Yetman a été conférencière d'honneur lors du Women's Symposium de la Manitoba Teachers' Society.

Avant d'occuper le poste de présidente de l'APEQ, M^{me} Yetman a été présidente de son syndicat local et a enseigné les sciences et les arts pendant 23 ans au niveau secondaire.

M^{me} Yetman est titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'Université du Manitoba et d'un baccalauréat en arts visuels de l'Université Laval. En 2018, elle a terminé une maîtrise en éducation artistique à l'Université Concordia. Sa thèse portait sur l'intersection des rôles d'éducateur, d'artiste et d'activiste.

M^{me} Yetman souhaite continuer à se battre pour une éducation publique de qualité et la justice sociale à l'échelle nationale.

Résumé des élections à l'assemblée générale du Conseil de 2023

Premier vice-président		Mandat de deux ans
Délégué de la FCE	(1 membre)	Mandat de trois ans
Comité de discipline	(2 membres)	Mandat de trois ans
Comité professionnel	(2 membres)	Mandat de trois ans
Comité des résolutions	(2 membres)	Mandat de deux ans

Premier vice-président

(mandat de 2 ans)

Règlement intérieur – Article III (4) b)

- L'élection du premier vice-président a lieu durant l'assemblée générale du Conseil et est déterminée par un vote majoritaire.
- Le premier vice-président assume un mandat de deux (2) ans ou jusqu'à ce que son successeur soit élu et peut être réélu pour une autre période de deux (2) ans. (2011-B) (2014-15)
- Le mandat du premier vice-président est de deux (2) ans, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet. (2013-23, 2016-7)
- Aucun premier vice-président ne peut siéger au Comité pendant plus de deux (2) mandats consécutifs. (2014-16)

Délégué de la FCE

(1 membre – mandat de 3 ans)

- L'assemblée générale du Conseil élit un membre chaque année pour un mandat de trois ans.

Ordre permanent 16

Les délégués à l'assemblée générale annuelle de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants sont le président, ou un autre membre du bureau de la FCE choisi par le Comité exécutif provincial parmi ses membres, le directeur exécutif en tant que membre du Conseil d'administration de la FCE et un certain nombre d'autres délégués déterminés par la FCE. Ces délégués sont élus par le Conseil. Le premier vice-président ou, en son absence, le second vice-président, assiste à titre de délégué suppléant.

Nom et section locale

Grant Frost, Comté d'Halifax
Darlene Bereta, Northside-Victoria
Sue Larivière-Jenkins, CSANE

Fin du mandat

AGA du Conseil de 2023
AGA du Conseil de 2024
AGA de 2025

Comité de discipline

(2 membres – mandat de 3 ans)

Ordre permanent 6

- (a) En vertu du paragraphe 10 (1) (d), de la *Teaching Profession Act*, le NSTU est doté d'un Comité de discipline.
- (b) Le mandat du Comité consiste à analyser des plaintes concernant une ou des actions posées par un Membre qui sont défavorables aux intérêts du NSTU, mais qui ne seraient pas soumises au Comité professionnel à des fins d'examen.
- (c) Le Comité de discipline est composé de cinq (5) Membres élus par l'assemblée générale du Conseil.
- (d) Le mandat des Membres du Comité de discipline est de trois (3) ans.
- (e) Les Membres du Comité de discipline ne peuvent occuper aucun autre poste au sein du Comité exécutif provincial ni de ses autres comités.
- (f) Le Comité de discipline se rencontre au moins une fois par année à des fins de perfectionnement professionnel et, au besoin, pour examiner des plaintes.

<u>Nom et section locale</u>	<u>Fin du mandat</u>
Paulette O'Connor, Ville d'Halifax	AGA du Conseil de 2023
Sheri Scott, Comté d'Halifax	AGA du Conseil de 2023
Michelle Goreham, Comté de Shelburne	AGA du Conseil de 2024
Janet O'Brien, Guysborough	AGA du Conseil de 2024
Vivianne Abdallah, Dartmouth	AGA du Conseil de 2025

Comité professionnel

(2 membres – mandat de 3 ans)

Règlement intérieur – Article VII

- En vertu du paragraphe 11 (1) de la *Teaching Profession Act*, le NSTU est doté d'un Comité professionnel.
- Le mandat dudit Comité est conforme à sa description dans la *Teaching Profession Act*.
- Le Comité professionnel est composé de six (6) Membres élus par l'assemblée générale du Conseil.
- Les Membres du Comité professionnel ont un mandat de trois (3) ans, tandis que deux (2) Membres dudit Comité se retirent chaque année.
- Les Membres du Comité professionnel ne peuvent occuper aucun autre poste au sein du Comité exécutif provincial ni de ses autres comités.
- Le Comité professionnel se rencontre au moins une fois par année à des fins de perfectionnement professionnel et, au besoin, pour examiner des plaintes.

<u>Nom et section locale</u>	<u>Fin du mandat</u>
Isabelle Cotnoir, CSANE	AGA du Conseil de 2023
Benton Gallagher, Yarmouth	AGA du Conseil de 2023
Elizabeth Thomas, Digby	AGA du Conseil de 2024
Allie Coulter, Cumberland	AGA du Conseil de 2024
Heather Coulter, Pictou	AGA du Conseil de 2025
Paula Landry, Richmond	AGA du Conseil de 2025

Comité des résolutions :

(2 membres – mandat de 2 ans)

Ordre permanent 4 c)

- Le Comité des résolutions est composé de cinq (5) Membres.
- Quatre (4) Membres parmi les délégués votants sont élus lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil. Les élections doivent être échelonnées d'une année à l'autre pour assurer la continuité. Le mandat des membres de ce Comité est de deux (2) ans.
- Le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres au poste de président du Comité des résolutions pour un mandat d'un (1) an.

Les fonctions du Comité des résolutions se trouvent dans l'Ordre permanent 4 c) et la Procédure opérationnelle 16.

<u>Nom et section locale</u>	<u>Fin du mandat</u>
Jeff Morse, président	Membre du Comité exécutif provincial
Matthew Moriarty, Dartmouth	AGA du Conseil de 2023
Keli Brewer, District du Cap-Breton	AGA du Conseil de 2023
Lynnette Babin, Antigonish	AGA du Conseil de 2024
Drew Moore, Colchester-East Hants	AGA du Conseil de 2024

Foire aux questions

Les renseignements suivants sont fournis pour les délégués afin qu'ils les parcourent avant leur arrivée à l'assemblée générale du Conseil et portent sur des questions administratives concernant l'hébergement, les dépenses, les délégués suppléants, les votes et les claviers numériques ainsi que d'autres éléments relatifs à l'assemblée générale du Conseil.

NOUVEAU L'inscription aura lieu dans le hall de l'Hôtel Halifax, de 16 h à 18 h 45.
Le kiosque sur la santé sera situé dans le Ballroom Salon du Centre des congrès d'Halifax. Voir l'agenda à la page 2 pour les heures et pour l'emplacement exact.

1. Quelle procédure dois-je suivre à l'hôtel et dans le stationnement?

- Lors de votre inscription à l'Hôtel Halifax ou à l'Hôtel Barrington, on vous **demandera** de présenter une carte de crédit ou de faire un dépôt. Vous devez payer TOUS les frais accessoires pour la chambre, comme les films, le service à la chambre ou le minibar avant de quitter l'hôtel.
- Les sections locales seront tenues de collecter les frais impayés auprès des personnes qui les ont engagés.
- Les délégués qui séjournent à l'**Hôtel Halifax** ou à l'**Hôtel Barrington** peuvent se stationner au Scotia Square Parkade. Les délégués entrent dans le stationnement étagé par l'entrée à l'avant de l'Hôtel Halifax ou par celle sur la rue Albemarle. Les places de stationnement recommandées sont situées au Nord du stationnement étagé, car il est plus facile de se rendre au hall de l'hôtel et de revenir à son véhicule à partir de cet endroit (si vous êtes du côté Sud, vous devez passer par l'aire de restauration). Vous pouvez entrer dans le stationnement étagé et prendre un billet, puis l'échanger contre un autre vous permettant d'y entrer et d'en sortir quand bon vous semble à la réception, lorsque vous vous inscrivez. Vous pouvez également vous arrêter devant les portes avant de l'hôtel, décharger vos bagages et vous inscrire avant d'aller dans le stationnement étagé.
- Le service voiturier et le déjeuner continental **NE SONT PAS COMPRIS** dans le prix de l'assemblée générale annuelle du Conseil à l'un ou l'autre des hôtels.

2. Comment puis-je me rendre au Centre des congrès d'Halifax à partir de l'Hôtel Halifax et de l'Hôtel Barrington?

Voir la carte à la page 22.

3. Comment les dépenses sont-elles couvertes durant la fin de semaine de l'assemblée générale du Conseil?

Des FORMULAIRES DE DÉPENSES sont insérés dans votre pochette identifiée à votre nom qui vous sera remise lors de votre inscription, le vendredi soir.

- Le NSTU paie les dépenses de TOUS les participants, à l'exception de celles des suppléants des sections locales, des observateurs locaux ou régionaux et des sociétés affiliées à la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants. **Les formulaires de dépenses des sections locales** doivent être transmis à leur trésorier ou à leur président.
- Après l'assemblée générale du Conseil, les frais d'hébergement pour les suppléants et les observateurs seront facturés aux sections locales.
- Tous les autres formulaires de dépenses doivent être remplis et remis au Comité des finances et de l'immobilier situé au même endroit où vous vous inscrivez, le **vendredi** soir.
- Voir les instructions et les directives relatives aux dépenses de l'assemblée générale annuelle du Conseil à la page 16.

4. Quelles sont les activités sociales qui auront lieu à l'assemblée générale annuelle du Conseil?

À titre de participant inscrit à l'assemblée générale annuelle du Conseil, vous êtes invité à participer aux activités suivantes :

- Le vendredi soir, la **Réception du président** a lieu à la fin de la session d'ouverture, dans la salle Baronet Ballroom, au 8^e étage de l'Hôtel Halifax. Cet événement durera 1,5 heure cette année.

5. Quel rôle les délégués suppléants jouent-ils?

- a. Les délégués suppléants peuvent s'adresser au Conseil, avec la permission du président, mais ils ne peuvent pas proposer, ni appuyer de résolutions, ni voter sur celles-ci. Cette permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
- b. Les délégués suppléants peuvent remplacer les délégués votants de leur section locale pour agir à leur place.
- c. Remplacer des délégués votants :
Si un délégué votant est incapable d'assister à une session particulière, il peut prendre des dispositions pour qu'un **délégué suppléant** le remplace.
Le délégué votant doit fournir son clavier numérique au **délégué suppléant**. Après la session, le délégué suppléant doit retourner le clavier numérique au délégué votant.
- d. Les délégués suppléants et les observateurs locaux ou régionaux sont assis avec leur section locale.

6. Comment fonctionne le système de vote interactif, par clavier numérique?

Les délégués votant se voient assigner un *clavier numérique* comportant un numéro de série unique, propre à chaque groupe.

- a. Lorsque le président invitera les délégués à voter, les délégués appuieront sur 1 s'ils sont d'accord avec une motion ou sur 2 s'ils s'y opposent. Le dernier choix saisi avant la fermeture du vote sera celui qui sera enregistré. Un vote est enregistré lorsque l'on appuie sur un bouton et que le témoin lumineux au LED vert s'éteint.
- b. Les délégués peuvent également vérifier le choix qu'ils ont fait dans la fenêtre ACL sur le *clavier numérique*.
- c. Dans le cadre d'élections, les délégués feront des choix en sélectionnant le(s) numéro(s) associé(s) au(x) candidat(s).
- d. Les délégués votants auxquels on a remis un *clavier numérique* sont responsables de le retourner à la fin de l'assemblée générale annuelle du Conseil. Des frais de 49,00 \$ seront facturés à la section locale ou au groupe auquel le *clavier numérique* a été alloué.

7. Comment les résolutions sont-elles traitées lors de l'assemblée générale du Conseil?

Vote avant l'assemblée générale annuelle

Veillez noter que le Comité exécutif provincial a adopté des procédures pour voter avant l'assemblée générale du Conseil. Ces procédures sont décrites au paragraphe G – Procédures pour un vote avant l'assemblée générale du Conseil de l'article 17 – Processus relatif aux résolutions des procédures opérationnelles du NSTU (ci-dessous).

Procédures pour voter avant l'assemblée générale du Conseil

- I. Les résolutions soumises à l'assemblée générale du Conseil au cours d'une année donnée peuvent être examinées dans le cadre d'un processus de vote avant cette dernière, comme décrit ci-dessous.
- II. Les résolutions catégorisées comme étant d'ordre constitutionnel ou chiffrées doivent être débattues et votées lors de l'assemblée générale du Conseil; il est impossible de voter sur ces résolutions avant celle-ci.
- III. Toutes les résolutions ne correspondant pas au paragraphe G. II. ci-dessus seront considérées par les délégués votants inscrits dans le cadre d'un processus de vote avant l'assemblée générale du Conseil.
- IV. Une majorité des délégués votants inscrits doivent participer au processus de vote avant l'assemblée générale du Conseil pour respecter le quorum.
- V. Les votes avant l'assemblée générale du Conseil doivent être effectués par voie électronique. Le scrutin est ouvert pendant deux (2) semaines et prend fin à midi le dernier mardi précédant la fin de semaine de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- VI. Le scrutin doit comprendre trois options par résolution (adoption, rejet et débat à l'AGA).
- VII. Un seuil de soixante-quinze pour cent (75 %) doit être atteint pour adopter ou rejeter une résolution durant le processus de vote avant l'assemblée générale du Conseil.
- VIII. Les résultats du vote avant l'assemblée générale du Conseil seront calculés et fournis aux délégués lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- IX. Les parrains des résolutions pourront retirer ou modifier leur résolution avant le début du débat sur celle-ci lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil.

Cette année, le vote sur les résolutions qui se qualifient pour être incluses dans ce processus **débutera à 8 h le mardi**

11 avril 2023 et prendra fin à midi le mardi 25 avril 2023.

Veillez noter qu'un lien vers le site pour voter sera envoyé à l'adresse de courriel fournie par les délégués votants sur leur formulaire d'inscription à l'assemblée générale du Conseil.

Résolutions débattues à l'assemblée générale annuelle

Les résolutions seront présentées à l'aide du système audiovisuel. Les longues modifications (**celles comptant plus de cinq mots**) doivent être reçues à temps pour être préparées pour leur projection avant d'examiner cette résolution particulière. Vous trouverez des formulaires dans les **cartables de référence situés dans les salles des délibérations de l'assemblée générale du Conseil** pour les modifications et pour les résolutions portant sur des affaires nouvelles.

Vous trouverez également ces formulaires en suivant les liens ci-dessous :

Modifications : <https://nstu.ca/the-nstu/communications/online-forms/resolution-amendment-form-2022>

Affaires nouvelles : <https://nstu.ca/the-nstu/communications/online-forms/new-business-resolution-form-2022>

Modifications

- a. Il faut remplir un formulaire pour toute modification de plus de cinq (5) mots. (Le Comité des résolutions peut aider avec la formulation.)
- b. Lorsqu'il est rempli, le formulaire doit être retourné à un membre du personnel de soutien du NSTU au bureau du Conseil.
- c. Des copies de la modification proposée sont ensuite distribuées au :
 - Parrain de la résolution;
 - Président du Comité des résolutions;
 - Parlementaire.
 - Président du Conseil;
 - Responsable de la projection;
- d. Durant le débat sur une résolution, toute modification est reportée jusqu'à ce que toutes les procédures administratives aient été réalisées.

Résolutions concernant des affaires nouvelles

Procédure :

- a. Les formulaires de résolution relative à des affaires nouvelles dûment remplis doivent être soumis au Comité des résolutions, à la table des résolutions. **Les formulaires doivent être soumis au Comité avant la suspension de la Session II le samedi après-midi.**
Veillez noter qu'une résolution doit être accompagnée d'un exposé explicatif.
- b. Si elle est déterminée admissible par le Comité des résolutions, la résolution est examinée par l'assemblée sous Affaires nouvelles dans la dernière session de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- c. Si elle est déterminée inadmissible par le Comité des résolutions, la section locale qui la soumet peut demander à l'assemblée générale annuelle du Conseil de se prononcer sur cette décision.

Critères d'admissibilité :

- a. **Moment** – une question est soulevée après la date de fin officielle des soumissions de résolution à l'assemblée générale annuelle (deuxième [2^e] vendredi de décembre).
- b. **Nouvelle information** – des développements par rapport à une question sont survenus après la date de fin officielle des soumissions de résolution à l'assemblée générale annuelle.

Les cartables de référence se trouvent à l'arrière des salles de délibération de l'assemblée générale du Conseil et contiennent des documents comme le plan de salle définitif (qui est également affiché), la liste révisée des participants, l'agenda révisé (au besoin) et les formulaires de résolution (modifications et affaires nouvelles).

8. Quel est le protocole que doivent suivre les intervenants?

- a. Des microphones numérotés sont placés de manière stratégique entre les tables des délégués.
- b. Les intervenants obtiennent la parole lorsque le président nomme le numéro du microphone auquel ils se trouvent.
- c. On demande aux intervenants concernés par une motion ou une résolution de respecter le protocole qui se trouve sur les tables des délégués. Avant de parler, les délégués doivent s'identifier ainsi que la section locale, la région ou l'association professionnelle qu'ils représentent. Les intervenants devraient commencer leur intervention en indiquant s'ils sont pour ou contre la résolution ou la modification.

9. Où puis-je trouver de l'information sur les élections lors de l'assemblée générale du Conseil?

Un sommaire des élections qui auront lieu durant l'assemblée générale du Conseil de 2023 se trouve aux pages 11. Voir l'agenda, aux pages 2.

10. Comment les délégués peuvent-ils présenter leur candidature aux différentes élections lors de l'assemblée générale du Conseil?

- a. Tout délégué votant à l'assemblée générale du Conseil peut nommer sur le plancher toute personne admissible à tout poste.
- b. Il y aura une présentation des candidats au poste de premier vice-président ainsi qu'une période de questions et réponses le vendredi soir. Chaque candidat fera une présentation de sept minutes suivie d'une période de questions et de réponses de 20 minutes.
- c. Toutes les élections lors de l'assemblée générale du Conseil, y compris celle du premier vice-président, auront lieu le samedi après-midi, à 14 h.
- d. Les mises en candidature pour les élections qui se tiendront à l'assemblée générale annuelle du Conseil débutent le dernier vendredi de février (**24 février**).
- e. Les candidatures pour les élections qui auront lieu à l'assemblée générale annuelle du Conseil doivent être soumises à l'aide du Formulaire de candidature officiel qui se trouve sur le site Web du NSTU. Les personnes peuvent présenter leur propre candidature.
- f. Les formulaires de candidature doivent être remplis et reçus par le directeur exécutif ou la personne désignée au plus tard à midi, le vendredi de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- g. Nonobstant les paragraphes e. et f. ci-dessus, des candidats peuvent être nommés sur le plancher de l'assemblée générale du Conseil par tout délégué votant, sans devoir remplir un Formulaire de candidature.
- h. Les candidatures pour le poste de premier vice-président se terminent avec l'appel à d'autres candidatures sur le plancher par le président indépendant, durant la session du vendredi soir de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- h. Les candidatures pour les membres de comité et le délégué de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants se terminent avec l'appel à d'autres candidatures sur le plancher par le président indépendant, durant la session du samedi après-midi de l'assemblée générale annuelle du Conseil.

11. Est-ce que des pauses-café sont prévues?

Il y aura des pauses-café désignées aux moments suivants : samedi matin, à 10 h 30 et samedi après-midi, à 15 h 15.

12. Quelles procédures parlementaires sont utilisées à l'assemblée générale du Conseil?

L'édition en vigueur des Rules of Order de Robert, nouvellement révisée, régit le NSTU dans toutes les situations parlementaires non prévues dans la Loi, le Règlement intérieur et les Ordres permanents.

INSTRUCTIONS ET LIGNES DIRECTRICES POUR LES DÉPENSES RELATIVES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU CONSEIL DE 2023

<p>1. Hébergement</p> <p>(a) Les délégués séjournant à l'<i>Hôtel Halifax</i> ou à l'<i>Hôtel Barrington</i> doivent inscrire leur numéro de chambre sur le Formulaire de dépenses.</p> <p>(b) Tous les délégués de l'assemblée générale du Conseil doivent passer à la réception avant de quitter l'hôtel. Ne payez pas pour votre chambre lors de votre départ, mais vérifiez que tous les frais sont exacts avant de quitter l'hôtel. Les services personnels, comme les films, le service d'étage, etc., ne sont pas couverts, sauf dans les cas autorisés ci-dessous en tant que frais ACCESSOIRES.</p> <p>(c) Les délégués ont droit à un séjour d'un maximum de deux (2) nuits à l'hôtel. Veuillez confirmer la durée de votre séjour auprès de l'hôtel à votre arrivée.</p> <p>(d) Si vous séjournez dans un hôtel ou un motel autre que l'<i>Hôtel Halifax</i> ou l'<i>Hôtel Barrington</i>, un reçu doit accompagner le Formulaire de dépenses. Le NSTU acceptera les reçus d'hébergement jusqu'à un montant maximum égal au tarif contractuel de l'hôtel du NSTU, soit 104,00 \$ X 2 % x 15 % = 122,00 \$. Si aucun reçu n'accompagne la demande de remboursement, vous serez remboursé à hauteur de 20,00 \$ par nuit pour un hébergement autre que votre résidence principale. Lorsque vous séjournez dans un hôtel ou un motel autre que ceux mentionnés ci-dessus, les frais de déplacement à destination et en provenance de cet hôtel ou de ce motel sont à votre charge.</p> <p>2. Repas en route</p> <p>Les délégués ont le droit de réclamer deux repas (pour un maximum de 45,00 \$). Le délégué doit résider en dehors d'un rayon de 250 km (aller simple) de l'hôtel pour réclamer les frais relatifs à un repas.</p> <p>3. Allocation de repas</p> <p>L'allocation de repas est de 114,00 \$ pour toute la fin de semaine.</p> <p>4. Frais pour s'occuper de membres de la famille</p> <p>(a) Le syndicat couvrira les frais pour s'occuper de membres de la famille, le cas échéant, pour les membres qui participent à l'assemblée générale annuelle du Conseil et à d'autres activités autorisées du NSTU.</p> <p>(b) Toutes les demandes de remboursement doivent être accompagnées d'un Formulaire de dépenses dûment rempli et seront payées en fonction des montants approuvés de temps à autre par le Comité exécutif provincial.</p> <p>(c) Le taux pour les services de garde d'enfants est le suivant :</p> <p style="margin-left: 20px;">(i) Le taux pour s'occuper de membres de la famille sera fixé au taux salarial horaire minimum établi par la province de la Nouvelle-Écosse jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour pour les enfants de moins de 14 ans, ou à un maximum de dix (10) heures par jour si la nuit est requise et que l'enfant est âgé de 18 ans ou moins.</p> <p style="margin-left: 20px;">(ii) Ces taux s'appliquent aux personnes à charge ayant des besoins particuliers et aux soins aux personnes âgées, avec l'approbation du Comité des finances et de l'immobilier.</p> <p>(d) Avant que les demandes de remboursement ne soient payées, des reçus doivent être fournis par la personne ou l'organisme qui assure la garde. Les reçus doivent être fournis lors de l'assemblée générale du Conseil. Si ces reçus ne sont pas fournis, le paiement de la demande totale sera retenu pendant deux semaines. Si les reçus n'ont pas été fournis dans ce délai, un chèque sera émis, moins le montant des frais pour s'occuper de membres de la famille. Ce chèque sera considéré comme un paiement <u>définitif</u>.</p> <p>(e) Le syndicat remboursera les frais de garde d'animaux de compagnie sur présentation de reçus, à concurrence de 20,00 \$ par jour.</p>	<p>*Un délégué qui est accompagné à l'assemblée générale du Conseil par un conjoint qui n'est pas un délégué ne peut pas demander le remboursement des frais pour s'occuper de membres de la famille.</p> <p>*Un délégué monoparental ou un délégué marié à un autre délégué peut demander le remboursement des frais pour s'occuper de membres de la famille.</p> <p>*Un délégué marié qui n'est pas accompagné de son conjoint, mais dont le conjoint n'est pas en mesure de s'occuper des membres de la famille en raison de son travail, etc. peut demander le remboursement des frais pour s'occuper de membres de la famille.</p> <p>*Si vous avez engagé des dépenses supplémentaires pour assister à cette assemblée, veuillez vérifier auprès d'un membre du Comité des finances et de l'immobilier pour déterminer si ces dépenses peuvent être remboursées.</p> <p>Autres dépenses admissibles</p> <p>Tout remboursement de frais pour s'occuper de membres de la famille (autres que les frais de garde d'enfants décrits ci-dessous) et de frais de garde d'animaux de compagnie sera toujours considéré comme un avantage imposable.</p> <p>Les remboursements des services de garde d'enfants sont généralement considérés également comme un avantage imposable. Toutefois, si un employé ou un membre engage des frais de garde d'enfants supplémentaires parce qu'il doit se rendre à l'extérieur de la ville pour des activités du NSTU, l'ARC a pour politique administrative actuelle de ne pas inclure le remboursement des frais de garde d'enfants supplémentaires dans les avantages imposables. L'ARC n'a pas défini de distance pour justifier un déplacement à « l'extérieur de la ville ». Toutefois, il a été conseillé au NSTU de fixer une distance de 40 km du lieu de résidence du membre à cette fin. Par conséquent, selon la politique administrative actuelle de l'ARC, les remboursements de frais de garde d'enfants reçus par les membres tenus de se déplacer à l'extérieur de la ville pour assister à des réunions, qui se rapportent à des dépenses qui s'ajoutent à leurs frais de garde d'enfants normaux, ne seront pas considérés comme un avantage imposable. Si le total des avantages imposables, qu'ils soient payés par l'organisation provinciale ou la section locale, reçus par une personne (y compris les frais pour s'occuper de membres de la famille ou d'animaux de compagnie) du NSTU dépasse 500,00 \$, la NSTU doit émettre un T4A à la personne.</p> <p>5. Stationnement</p> <p>(a) Le stationnement à l'<i>Hôtel Halifax</i> ou à l'<i>Hôtel Barrington</i> est gratuit pour les délégués. Il n'y a pas de service de voitureur dans ces hôtels pendant la fin de semaine de l'assemblée générale du Conseil.</p> <p>(b) Si vous ne séjournez pas dans l'un de ces hôtels, les frais de stationnement seront acceptés jusqu'à concurrence de 25,00 \$ par jour, sur présentation des reçus officiels du stationnement.</p> <p>6. Péages</p> <p>Les péages peuvent être réclamés.</p> <p>7. Frais accessoires</p> <p>En cas de séjour d'une nuit dans le cadre d'une activité du NSTU approuvée, un montant de 8,00 \$ par nuit peut être réclamé. (Veuillez remplir le recto du Formulaire.)</p> <p>8. Déplacements</p> <p>Le kilométrage est payé à partir de la résidence principale de la personne. Voir le tableau ci-dessous.</p> <p>(a) Les délégués qui se déplacent en voiture ont droit à 0,55 \$/km.</p> <p>(b) Les délégués qui se déplacent par d'autres moyens doivent présenter un reçu lorsqu'ils soumettent le Formulaire de dépenses. Le remboursement ne doit pas dépasser le taux payé pour les déplacements en voiture.</p> <p>9. Chèques de remboursement</p> <p>(a) Afin de faciliter l'approbation et le traitement, les formulaires de dépenses doivent être soumis rapidement au Comité des finances et de l'immobilier. Les demandes de remboursement reçues après 10 h, le samedi, ne seront traitées que la semaine suivante.</p> <p>(b) Les chèques de remboursement peuvent être distribués vers la fin de l'assemblée générale du Conseil ou être postés.</p> <p>(c) Les délégués suppléants et les observateurs doivent soumettre leurs formulaires de dépenses dûment remplis aux présidents ou aux trésoriers de leur section locale respective. L'hébergement des délégués suppléants et des observateurs sera facturé à la section locale.</p>
---	---

Kilométrage entre Halifax et...

Amherst 201	Canso 327	Kentville 106	New Glasgow 163	Port Hastings 270	Stellarton 163	Westville 158
Annapolis 199	Chester 60	Liverpool 142	New Waterford 426	Port Hawkesbury 275	Sydney 405	Windsor 66
Antigonish 218	Dartmouth 10	Louisbourg 437	North Sydney 400	Sheet Harbour 119	Sydney Mines 411	Wolfville 91
Baddeck 355	Digby 231	Lunenburg 95	Oxford 169	Shelburne 203	Tatamagouche 154	Yarmouth 297
Bridgetown 175	Dominion 423	Margaree Forks 364	Parrsboro 186	Sherbrooke 249	Trenton 166	
Bridgewater 96	Glace Bay 425	Middleton 153	Pictou 170	Springhill 184	Truro 99	

Aperçu de la procédure parlementaire

Pour	Catégorie de motion	Pouvez-vous interrompre l'intervenant?	Avez-vous besoin d'un appuieur?	Peut-on en débattre?	Peut-on y apporter une modification?	Quel type de vote est requis?	Peut-on procéder à un réexamen?
Ajournement (21), à la fin de la réunion	Priv.	Non	Oui	Non	Non	Majorité	Non
Ajournement (8, 10, 21), fixer l'heure de l'ajournement	Prin.	Non	Oui	Oui	Oui	Majorité	Non
Ordre du jour (10, 41, 59), adopter un ordre du jour	Prin.	Non	Oui	Oui	Oui	Vote majoritaire ou des 2/3 ¹	Vote négatif seulement
Ordre du jour (35, 41, 59), modifier un ordre du jour adopté	Prin./R	Non	Oui/Non ²	Oui	Oui	2/3 ou unanimité ²	Vote négatif seulement
Abrogation ou modification (35), d'une motion précédemment adoptée	Prin./R	Non	Oui	Oui	Oui	Vote majoritaire ou des 2/3 ³	Vote négatif seulement
Pause (10, 20), prendre une pause quand aucune question n'est en suspend/ une question est en suspend	Prin./Priv.	Non	Oui	Oui/Non	Oui	Majorité	Non
Réexamen (37), pour réexaminer une motion précédemment adoptée ⁴	R	Non	Oui	Oui, si la motion initiale peut être débattue ⁴	Non	Majorité	Non
Question de privilège (10, 19), pour soulever une préoccupation (bruit, invités présents à une séance à huis clos, etc.)	Priv.	Oui ⁵	Non, à moins qu'elle soit soulevée sous forme de motion	Non	Non	Le président décide	Non
Modification (12), suggérer une modification à une motion en suspend	S	Non	Oui	Oui, si la motion initiale peut être débattue	Oui	Majorité	Oui
Modifier une modification (12), suggérer une modification à une modification ⁶	S	Non	Oui	Oui, si la motion initiale peut être débattue	Non	Majorité	Oui
Division d'une question (27), diviser une question en deux parties ou plus à des fins de clarté	A	Non	Oui	Non	Oui	Majorité	Non
Question précédente (16), clore le débat en appelant au vote	S	Non	Oui	Non	Non	2/3	Oui
Temps de parole limite ou temps de parole prolongé (10, 15), pour la durée des débats	S	Non	Oui	Non	Oui	2/3	Oui
Présentation (17), effectuer la présentation d'une motion	S	Non	Oui	Non	Non	Majorité	Vote négatif seulement
Retrait (34), reprendre le débat sur une motion précédemment présentée	R	Non	Oui	Non	Non	Majorité	Non
Report d'une question (14), à un certain moment	S	Non	Oui	Oui ⁷	Oui	Majorité	Vote négatif seulement ⁸
Report indéfini (11), laisser tomber la question sans voter sur celle-ci	S	Non	Oui	Oui	Non	Majorité	Vote affirmatif seulement

Pour	Catégorie de motion	Pouvez-vous interrompre l'intervenant?	Avez-vous besoin d'un appuieur?	Peut-on en débattre?	Peut-on y apporter une modification?	Quel type de vote est requis?	Peut-on procéder à un réexamen?
Renvoi (13), renvoyer à un comité	S	Non	Oui	Oui ⁷	Oui	Majorité	Oui ⁹
Décharger un comité (36), donner décharge au comité avant son rapport	Prin./R	Non	Oui	Oui	Oui	Vote majoritaire ou 2/3 ¹⁰	Vote négatif seulement
Appel (24), d'une décision du président ¹¹	A	Oui ¹¹	Oui	Oui ¹¹	Non	Majorité	Oui
Division de l'assemblée (29), demander la vérification du résultat du vote	A	Oui	Non	Non	Non	Membre seul	Non
Candidatures et scrutins (31), clore les candidatures	A	Non	Oui	Non	Oui	2/3	Non
Candidatures et scrutins (31), rouvrir la période de dépôt de candidatures	A	Non	Oui	Non	Oui	Majorité	Vote négatif seulement
Rappel au Règlement (23), demander au président de se prononcer sur une violation du Règlement	A	Oui	Non	Non ¹²	Non	Le président décide ¹²	Non
Suspension des règles (25, 59), travailler en dehors des règles ¹³	A	Non	Oui	Non	Non	Vote majoritaire ou (2/3) ¹³	Non
Vote (10, 30, 45, 46), motions liées au vote, sauf les candidatures	A	Non	Oui	Oui/Non ¹⁴	Non	Majorité ¹⁴	Oui
Retrait d'une motion (33), clore le débat, abandonner une motion	A	Oui	Oui	Non	Non	Majorité	Vote négatif seulement

Remarque : Les chiffres en gras entre parenthèses indiquent la section du Robert's Rules of Order Newly Revised (11e édition) à consulter pour obtenir de plus amples renseignements.

Catégories : Prin. – Principale, Priv. – Privilégiée, S – Subsidaire, A – Accessoire et R – Représentée

- Généralement à la majorité, aux deux tiers (2/3) s'il s'agit d'une séance et contrevient au programme établi.
- Si le président propose la modification, il n'est pas nécessaire de l'appuyer. Le président demande si les membres y consentent; si un membre s'y oppose, un vote est nécessaire. Si un participant à la réunion suggère une modification, elle doit être appuyée et être adoptée par un vote des deux tiers (2/3).
- Le NSTU a des règles précises, tout comme le Robert's Rules.
- Le motionnaire et l'appuieur doivent appartenir au camp qui a remporté le vote initial. Le temps de parole est limité. Si un débat est autorisé, il doit se limiter au bien-fondé de la question.
- En règle générale, il doit s'agir d'une question urgente pour interrompre un intervenant ou un débat.
- Bien que le Robert's Rules of Order le permette, cela n'est généralement pas conseillé, car cela tend à ajouter de la confusion au débat.
- Le débat doit se limiter au bien-fondé de la question et ne doit pas porter sur la motion principale.
- Le vote négatif peut être reconsidéré jusqu'à ce que la question soit à nouveau soumise à l'assemblée.
- Ne peut être réexaminé que jusqu'au moment où le comité commence l'examen de la question.
- Un vote des deux tiers (2/3) est requis, à moins qu'un avis n'ait été donné lors d'une réunion précédente, auquel cas un vote majoritaire suffit.
- Ne s'applique qu'à une décision du président. Si un débat a eu lieu ou si une intervention a été effectuée, il est trop tard pour interrompre un intervenant; il faut le faire au moment de la décision. Peut être débattu sauf s'il s'agit d'une transgression du Règlement, d'une affaire prioritaire, d'une question dont on ne peut pas débattre ou d'une question dont on ne peut pas débattre en suspens.
- Les explications sont autorisées, mais pas un débat. Le président prend une décision ou peut permettre à l'assemblée de voter, auquel cas un vote majoritaire est nécessaire.
- Ne peut être utilisé pour suspendre le Règlement intérieur ou les Statuts. Aucune règle protégeant une minorité ne peut être suspendue en raison d'un vote négatif aussi important que la minorité. Les règles relatives à la procédure parlementaire requièrent un vote des deux tiers (2/3), tandis que les autres règles nécessitent un vote majoritaire.
- Peut être débattu si aucune question n'est en suspens. Les règles du NSTU permettent un vote par appel nominal avec un vote minoritaire d'un cinquième (1/5).

SÉANCE D'OUVERTURE

La 101^e assemblée générale annuelle du Conseil du Nova Scotia Teachers Union (NSTU) se tient au Westin Nova Scotian, du 29 avril au 1^{er} mai 2022.

L'inscription a lieu le vendredi 29 avril 2022, de 16 h 30 à 19 h, au Westin Nova Scotian.

PRÉSENTATIONS

« Nous aimerions souligner que nous nous rencontrons sur les terres ancestrales non cédées du peuple mi'kmaq. Nous avons tous le privilège d'être rassemblés à Mi'kmak'i. Nous sommes tous visés par les traités et nous reconnaissons cette relation. Merci à tous d'être ici. »

Le président du NSTU, Paul Wozney, ouvre officiellement la 101^e assemblée générale annuelle du Conseil le vendredi 29 avril 2022, à 19 h 33.

Le président présente Brian Knockwood, qui interprète le chant d'honneur de la nation mi'kmaq.

Le président présente la vidéo de la version quadrilingue de notre hymne national interprétée par la chorale de 5^e année de la Mountain View Elementary School, à Howie Centre, en Nouvelle-Écosse.

Le président souhaite la bienvenue à Joya Habib de l'École secondaire du Sommet, qui interprète l'hymne national acadien, l'Ave Maris Stella.

Le président souhaite la bienvenue à Zamani, qui interprète l'hymne national noir.

Le président souhaite la bienvenue à tous les membres honoraires et à tous les invités distingués présents à l'assemblée générale du Conseil.

Le président souhaite la bienvenue aux personnes suivantes : l'honorable Tim Houston, premier ministre de la Nouvelle-Écosse; l'honorable Becky Druhan, ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance; Cathy Montreuil, sous-ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance; Shelley Morse, ancienne présidente de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE); Chris Cowley, président, Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO); Julieanna Mawko, FCE; Dan Martin, FCE; David Mastin, vice-président, Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO); Monica Rusnak, vice-présidente, FEEO; Cathy Renfrew, Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO); Bea Bruske, présidente, Congrès du travail du Canada (CTC); Tim Deelstra, CTC; Danny Cavanaugh, président, Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse (FTNE); Janet Hazelton, présidente, Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse (SINE); Jason Maclean, président, Syndicat de la Fonction publique de la Nouvelle-Écosse (SFPNE); Jacqueline Smith-Herriott, directrice de programme, Association des enseignants noirs; Alyson Hillier, président, Organisation des enseignants à la retraite; Gary Burrill, chef du Nouveau Parti démocratique (NPD) de la Nouvelle-Écosse et membre du caucus, et Suzy Hansen, députée provinciale et critique du NPD de la Nouvelle-Écosse en matière d'éducation.

Il souhaite également la bienvenue aux anciens présidents (Dominique Henry, Harold Doucette, Russell MacDonald, John MacDonald, Brian Forbes, Mary-Lou Donnelly, Alexis Allen, Shelley Morse et Liette Doucet), ainsi qu'aux membres honoraires du NSTU (Bill Berryman, Ron Morrison et Bill Redden).

Le président Wozney présente les membres du Comité exécutif provincial de 2021-2022 et les personnes assises à la table principale, y compris le directeur général du NSTU, Steve Brooks, et la directrice générale adjointe, Janine Kerr.

Le président demande à l'assemblée de se lever pour un moment de silence, afin d'honorer collectivement la mémoire de nos collègues qui nous ont quittés depuis l'assemblée générale du Conseil de 2021.

Le président présente l'honorable Tim Houston, premier ministre de la Nouvelle-Écosse, qui a transmis les salutations de la province.

Le président présente l'honorable Becky Druhan, ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, qui a transmis les salutations de son ministère.

Le président présente Bea Bruske, présidente du CTC, qui a transmis les salutations du Congrès.

REMISE DU PRIX DE MEMBRE À VIE DU NSTU À HOPE LEMOINE

Le président remet le prix Membre à vie du NSTU à Hope Lemoine.

Le président présente le parlementaire Hugh Fraser qui assistera à l'assemblée générale du Conseil 2022.

COMITÉS DU CONSEIL

Le président remercie les membres des comités suivants :

Comité directeur

Doug Read, président – Pictou
Collène Cyr – Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)
Laura Fryday – Queens
Paul Boudreau – Agent de liaison
Stacy Samson – Agente de liaison

Comité des élections

Lori MacKinnon, présidente – Yarmouth
Krissy Brewer – Ville d'Halifax
Alex Oickle – Comté de Lunenburg
Tracy Power – Comté d'Halifax

COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Mike Jamieson, président – Comité exécutif provincial
Keli Brewer – District du Cap-Breton
Shelley Luddington – Comté d'Halifax
Ryan Lutes – Ville d'Halifax
Laura McCulley – Kings
Louis Robitaille – Agent de liaison

ÉLECTIONS

Toutes les élections auront lieu sur le plancher de l'assemblée générale du Conseil au cours de la deuxième séance, samedi après-midi.

Délégué de la FCE (*1 membre*)

Comité de discipline (*1 membre*)

Comité professionnel (*4 membres*)

Comité des résolutions (*2 membres*)

Les délégués sont informés des sensibilités à l'égard des aliments et des produits parfumés des autres délégués. On rappelle également aux participants de mettre leur cellulaire en mode silencieux et de quitter les salles des délibérations de l'assemblée générale du Conseil avant de répondre aux appels entrants.

On rappelle aussi aux délégués les protocoles de santé et de sécurité en place.

Le président passe en revue les lignes directrices relatives à l'utilisation de la technologie lors des assemblées et des conférences du NSTU.

PRÉSENTATION DU PRÉSIDENT INDÉPENDANT DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

Le président du NSTU invite ensuite la première vice-présidente, Thérèse Forsythe, à présenter le président indépendant de l'assemblée générale du Conseil.

Thérèse Forsythe présente Brian Forbes, qui a été choisi comme président indépendant conformément à la politique actuelle qui prévoit que, sur une base annuelle, le comité exécutif provincial nomme un président indépendant pour l'assemblée générale du Conseil.

Le président de l'assemblée générale du Conseil prend la parole devant les délégués de l'assemblée générale. Il rappelle aux délégués que l'assemblée générale du Conseil est régie par les règles officielles de procédure parlementaire, conformément à la 11^e édition de Robert's Rules of Order.

Le président informe également les délégués du Protocole relatif au déroulement des interventions, des privilèges de la personne proposant une modification et des délégués non votants. On fait également une démonstration du système de vote interactif.

NOMBRE DE DÉLÉGUÉS VOTANTS

On informe l'assemblée générale du Conseil que le nombre total de délégués votants inscrits à l'ouverture de l'assemblée de 2022 est de 231 sur une possibilité de 253. Ce nombre comprend les délégués des sections locales, les membres du Comité exécutif provincial, les présidents des conseils des représentants régionaux (CRR), les présidents des comités régionaux du bien-être économique (CRBE) et des membres des associations professionnelles. Une majorité simple ou une majorité des 2/3 est calculée à partir du nombre de votes exprimés et non du nombre total de délégués votants.

ORDRE DU JOUR

T. Forsythe/R. Comeau/ADOPTÉE

Que l'ordre du jour soit adopté.

PROCÈS-VERBAL – ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU CONSEIL DE 2021

P. Day/P. Wozney/ADOPTÉE

Que le procès-verbal de l'assemblée générale annuelle du Conseil du 1^{er} au 3 octobre 2021 soit adopté.

RAPPORT DU PRÉSIDENT DU NSTU

Le président de l'assemblée appelle le président du NSTU, Paul Wozney, qui présente le rapport du président par vidéoconférence.

PÉRIODE DE QUESTIONS ET DE RÉPONSES DE 30 MINUTES AVEC LE PRÉSIDENT DU NSTU

Le président du NSTU participe à une période de questions et de réponses de 30 minutes.

RÉCEPTION DES RAPPORTS

S. Roy/B. Butt/ADOPTÉE

Que les rapports suivants soient déposés :

Rapport sur la disposition des résolutions de 2021

Rapport des activités

Rapport annuel des fiduciaires d'assurance collective du NSTU

REMPLACEMENT DES DÉLÉGUÉS VOTANTS PAR DES SUPPLÉANTS

On rappelle aux délégués que les délégués suppléants des sections locales ne peuvent remplacer les délégués votants des sections locales **qu'avant le début de toute séance** et que les membres du comité exécutif provincial, les présidents des CRR, les présidents des CRBE et les membres des associations professionnelles ne peuvent pas être remplacés par des délégués suppléants. Lors du remplacement d'un délégué votant, on remettra au délégué suppléant un clavier numérique. À la fin de la séance, le délégué suppléant doit remettre le clavier numérique au délégué votant. Aucun formulaire n'est nécessaire pour remplacer les délégués.

ANNONCES

On rappelle aux délégués que la Réception du Président aura lieu à la gare de VIA Rail à 21 h 30, après la clôture de la séance d'ouverture.

On rappelle aux délégués que la première séance de l'assemblée générale annuelle du Conseil commencera à 8 h 30, le samedi 30 avril 2022.

La séance d'ouverture est suspendue à 21 h 5.

PREMIÈRE SÉANCE

Le président ouvre la première séance à 8 h 32, le samedi 30 avril 2022.

Le président présente les personnes assises aux tables du personnel : Paul Boudreau, cadre de direction; Wally Fiander, cadre de direction; Pam Langille, cadre de direction; Tim MacLeod, cadre de direction; Kyle Marryatt, cadre de direction; Amanda O'Regan-Marchand, cadre de direction; Louis Robitaille, cadre de direction; Stacy Samson, cadre de direction; Simon Wilkin, cadre de direction; Wendie Wilson, cadre de direction; Angela Murray, coordonnatrice des relations publiques; Mark Laventure, agent des communications et des affaires publiques; Melanie Waye, agente financière; Leah Kutcher, avocate-conseil à l'interne; Bev Tufts, adjointe administrative; Shelly Landry, adjointe administrative; Lisa Farmer, coordonnatrice de l'assemblée générale annuelle du Conseil; Nicole Wells, registraire du Conseil; et Marie MacInnis, du bureau du NSTU.

Le président indique que la résolution suivante a été retirée avant la tenue de l'assemblée générale annuelle du Conseil : 2021-35, section locale du comté de Lunenburg

SÉANCE À HUIS CLOS

POINT À HEURE FIXE – PRÉSENTATION DES ÉTATS FINANCIERS VÉRIFIÉS/DE L'ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE POUR L'EXERCICE SE TERMINANT LE 31 JUILLET 2021

Le président appelle l'assemblée générale du Conseil à l'ordre à 8 h 38 et rappelle aux délégués que l'on tiendra une séance à huis clos ouverte uniquement aux membres du NSTU, aux membres des sociétés affiliées de la FCE et de la FTNE, ainsi qu'au personnel du NSTU. On rappelle aux membres le caractère confidentiel de l'information présentée aux personnes présentes dans la salle. Aucune transmission électronique ne doit être envoyée à qui que ce soit. Le président demande que l'on propose une motion pour passer à une séance à huis clos afin que l'on puisse entendre la présentation des états financiers vérifiés, le budget proposé pour 2022-2023, ainsi que les résolutions chiffrées concernant le bien-être économique et les conditions de travail.

T. Forsythe/P. Day/ADOPTÉE

Que l'assemblée générale du Conseil passe à un huis clos réservé aux membres du NSTU, aux membres de sociétés affiliées de la FCE et aux membres présents du personnel du NSTU, afin que l'on puisse entendre la présentation des états financiers vérifiés pour l'exercice se terminant le 31 juillet 2021, le budget proposé pour 2022-2023, les questions-réponses y afférant, ainsi que les résolutions chiffrées concernant le bien-être économique et les conditions de travail.

Le président demande à Melanie Waye, directrice financière du NSTU, de présenter les états financiers vérifiés.

Le président invite les participants à poser des questions.

PRÉSENTATION DU BUDGET PROPOSÉ POUR 2022-2023

L'assemblée générale du Conseil passe à la présentation du budget proposé pour 2022-2023.

Peter Day, secrétaire-trésorier, présente le budget pour 2022-2023.

B. Forbes reprend la présidence et invite les participants à poser des questions.

Des questions sont posées sur le point suivant :
Ligne 5.24, Relations publiques (annexe n° 12)

L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL PASSE ENSUITE À L'EXAMEN DES RÉOLUTIONS.

On rappelle aux délégués qu'une fois la résolution lue, son parrain dispose d'une dernière occasion de la retirer. Lorsque le président a présenté la motion à l'assemblée en demandant s'il y avait des personnes désireuses de formuler des commentaires à propos de la motion, la résolution ne peut être retirée que par une motion. Par conséquent, avant de commencer l'examen des résolutions, le président accepte les demandes des sections locales de retirer des résolutions.

Le président indique que la résolution suivante a été retirée avant la tenue de l'assemblée générale annuelle du Conseil :
2022-48, section locale de Richmond

RÉSOLUTIONS CHIFFRÉES

Les résolutions suivantes sont proposées par M. Jamieson et appuyées par K. Brewer :

Rés. 2022-01 **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU mobilise des membres pour qu'ils participent à une campagne de relations publiques et d'action politique pour la lutte contre la pauvreté des enfants.
(majorité des 2/3 requise)

(Colchester-East Hants)

B. Sichel/R. Creaser/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en retirant « mobilise » et en insérant « dépense jusqu'à 140 000 \$ pour mobiliser » après le mot « NSTU ».

La résolution telle que modifiée se lit comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU dépense jusqu'à 140 000 \$ pour mobiliser des membres pour qu'ils participent à une campagne de relations publiques et d'action politique pour la lutte contre la pauvreté des enfants.

Résolution 2022-01 – REJETÉE TELLE QUE MODIFIÉE

Rés. 2022-02 **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU embauche un autre avocat à l'interne qui maîtrise les deux langues officielles pour appuyer tous les membres.
(majorité des 2/3 requise)

(CSANE)

Résolution 2022-02 – REJETÉE

Rés. 2022-03 **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU embauche un traducteur agréé anglais-français à temps plein.

(CSANE)

D. Read/L. Crossman Wheaton – REJETÉE

Il est résolu de modifier la résolution en remplaçant les mots après « NSTU » par les mots « renforce les services de traduction existants ».

Retour à la motion d'origine.

S. Larivière-Jenkins/G. Sampson/ADOPTÉE

Il est résolu de modifier la résolution en remplaçant les mots après « NSTU » par les mots « retienne les services contractuels d'un traducteur agréé anglais-français pour la traduction des documents et services essentiels ».

La résolution telle que modifiée se lit comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU retienne les services contractuels d'un traducteur agréé anglais-français pour la traduction des documents et services essentiels.

Résolution 2022-03 – ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

Le président demande qu'on lève la séance et fasse rapport de l'état des motions.

T. Forsythe/P. Day/ADOPTÉE

Que nous levions la séance et fassions rapport de l'état des motions.

Pendant la séance à huis clos, les états financiers vérifiés pour la période du 1^{er} août 2020 au 31 juillet 2021 et le budget proposé pour 2022-2023 ont été présentés, une période de questions et réponses a eu lieu et les résolutions chiffrées suivantes ont été débattues.

Résolutions chiffrées

Adoptée telle que modifiée : 2022-03

Rejetée : 2022-02

Rejetée telle que modifiée : 2022-01

T. Forsythe/P. Day/ADOPTÉE

Que le rapport de la séance à huis clos soit approuvé.

États financiers vérifiés

P. Day/R. MacLean/ADOPTÉE

Que les états financiers vérifiés pour l'exercice prenant fin le 31 juillet 2021 soient adoptés.

Il est maintenant 10 h 45 et le président annonce que le point prévu pour 10 h 20 a été reporté afin que l'on puisse terminer l'examen de la résolution précédente et que l'assemblée générale du Conseil puisse prendre la pause prévue.

Le président déclare l'assemblée générale du Conseil de nouveau ouverte à 11 h 5.

POINT À HEURE FIXE : PRÉSENTATION DE LA FCE

Le président invite Russell Comeau à présenter Shelley L. Morse, ancienne présidente de la FCE, qui transmet les salutations de la Fédération et nous fait part de certaines observations.

Le président demande que l'on présente une motion pour passer à une séance à huis clos afin que l'on puisse poursuivre le débat sur les résolutions chiffrées concernant le bien-être économique et les conditions de travail.

T. Forsythe/P. Day/ADOPTÉE

Que l'assemblée générale du Conseil passe à un huis clos réservé aux membres du NSTU, aux membres de sociétés affiliées à la FCE et à la FTNE, ainsi qu'aux membres présents du personnel du NSTU, afin que l'on puisse débattre des résolutions chiffrées concernant le bien-être économique et les conditions de travail.

Les résolutions suivantes sont proposées par M. Jamieson et appuyées par K. Brewer :

Rés. 2022-04

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU finance huit dix bourses de 2 000 \$, deux pour chacun des établissements offrant un programme de baccalauréat en éducation dans la province : une bourse par établissement pour un autochtone canadien et une autre, pour une personne d'origine africaine.

(Digby)

La résolution a été modifiée par son parrain avant le débat.

Résolution 2022-04 – ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

Rés. 2022-05

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU adopte une structure de cotisations procentuelles dont le plafond serait établi à un pourcentage approprié de l'échelon supérieur **en fonction d'un pourcentage approprié** des échelles salariales VTCII, TC5 et ITC.

(Colchester-East Hants)

La résolution a été modifiée par son parrain avant le débat.

S. Chamberlain-Boyle/L. MacKinnon/ADOPTÉE

Que les mots « en fonction d'un pourcentage approprié » soient remplacés par les mots « dont le plafond serait établi à un pourcentage approprié de l'échelon supérieur », pour en revenir à la motion d'origine.

La résolution telle que modifiée se lit comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU adopte une structure de cotisations procentuelles dont le plafond serait établi à un pourcentage approprié de l'échelon supérieur des échelles salariales VTCII, TC5 et ITC.

Résolution 2022-05 – REJETÉE TELLE QUE MODIFIÉE

BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les résolutions suivantes sont proposées par S. Luddington et appuyées par R. Lutes :

Rés. 2022-36

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociation, le NSTU s'efforce d'obtenir que tous les enseignants aient la possibilité de participer à la formation en intervention non violente en situation d'urgence (INVSU), en réanimation cardiorespiratoire (RCR) et en premiers soins lors d'une journée d'enseignement.

(Pictou)

Résolution 2022-36 – ADOPTÉE

Rés. 2022-38

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociations provinciales, le NSTU s'efforce d'obtenir une définition de « raisonnable » relativement au nombre de réunions dans l'article 62.04 de la Convention collective.

(CSANE, Cumberland)

Résolution 2022-38 – REJETÉE

Rés. 2022-39

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociations, le NSTU demande une clarification du libellé du paragraphe 62.03 (iii) de la Convention collective, pour que les réunions du personnel ne comportent pas de perfectionnement professionnel.

(Inverness)

Résolution 2022-39 – ADOPTÉE

Le président demande qu'on lève la séance et fasse rapport de l'état des motions.

T. Forsythe/P. Day/ADOPTÉE

Que nous levions la séance et fassions rapport de l'état des motions.

Le Président invite la première vice-présidente, Thérèse Forsythe, à présenter le rapport de la séance à huis clos.

Thérèse Forsythe signale que, pendant la séance à huis clos, les résolutions chiffrées suivantes concernant le bien-être économique et les conditions de travail ont été débattues :

Résolutions chiffrées

Adoptée telle que modifiée : 2022-04

Rejetée telle que modifiée : 2022-05

Bien-être économique et conditions de travail

Adoptées : 2022-36, 2022-39

Rejetée : 2022-38

T. Forsythe/P. Day/ADOPTÉE

Que le rapport de la séance à huis clos soit approuvé.

Il est maintenant 12 h 1 et le président prononce la suspension de la première séance. L'assemblée générale du Conseil se réunira de nouveau à 14 h.

DEUXIÈME SÉANCE

Le président ouvre la deuxième séance à 14 h 2, le samedi 30 avril 2022.

POINT À HEURE FIXE – ÉLECTIONS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

Le président annonce qu'il a maintenant l'intention de procéder aux élections pour les postes suivants : délégué à la FCE, membre du Comité de discipline, membres du Comité professionnel et membres du Comité des résolutions.

FCE – Un délégué – Mandat de trois ans

Lori MacKinnon présente le rapport du Comité des élections à l'assemblée générale du Conseil concernant l'élection d'un délégué pour un mandat de trois ans.

Candidatures :

Byron Butt, section locale du comté de Lunenburg

Sue Larivière-Jenkins, section locale du CSANE

Mark Savoury, section locale de Dartmouth

Le président lance un appel de candidatures dans la salle et rappelle aux délégués les procédures pour voter.

Élu :

Sue Larivière-Jenkins, section locale du CSANE (mandat de trois ans)

Comité de discipline – Un membre – Mandat de trois ans

Lori MacKinnon présente le rapport du Comité des élections à l'assemblée générale du Conseil concernant l'élection d'un membre pour un mandat de trois ans. Aucune candidature n'a été présentée. Le président lance un appel de candidatures dans la salle.

Candidatures :

Viviane Abdallah, section locale de Dartmouth

Laura Friday, section locale du comté de Queens

Heather Coulter, section locale de Pictou

Élu :

Viviane Abdallah, section locale de Dartmouth (mandat de trois ans)

Comité professionnel – Deux membres – Mandat de trois ans et Deux membres – Remplacement d'un an

Lori MacKinnon présente le rapport du Comité des élections à l'assemblée générale du Conseil concernant l'élection de deux membres pour un mandat de trois ans et de deux membres pour un mandat de remplacement d'un an. Aucune candidature n'a été présentée. Le président lance un appel de candidatures dans la salle.

Candidatures :

Jason Ralph, section locale du comté d'Halifax
Heather Coulter, section locale de Pictou
Tara Arsenault, section locale de Dartmouth
Benton Gallagher, section locale de Yarmouth
Paula Landry, section locale de Richmond
Tracy Power, section locale du comté d'Halifax
Matthew Moriarty, section locale de Dartmouth
Isabelle Coitnoir, section locale du CSANE

Élu :

Heather Coulter, section locale de Pictou (mandat de trois ans)
Paula Landry, section locale de Richmond (mandat de trois ans)
Isabelle Coitnoir, section locale de la CSANE (mandat de remplacement d'un an)
Benton Gallagher, section locale de Yarmouth (mandat de remplacement d'un an)

Comité des résolutions – Deux membres – Mandat de deux ans

Lori MacKinnon présente le rapport du Comité des élections à l'assemblée générale du Conseil concernant l'élection de deux membres pour un mandat de deux ans. Le président lance un appel de candidatures dans la salle.

Candidatures :

Lynette Babin, section locale d'Antigonish
Byron Butt, section locale du comté de Lunenburg
Alex Oickle, section locale du comté de Lunenburg
Sheila Hawley, section locale d'Inverness
Drew Moore, section locale de Colchester East Hants
Matthew Moriarty, section locale de Dartmouth

Le président lance un autre appel de candidatures dans la salle.

Élu :

Byron Butt, section locale du comté de Lunenburg (mandat de deux ans)
Lynette Babin, section locale d'Antigonish (mandat de deux ans)

Le président demande que l'on présente une motion pour passer à une séance à huis clos afin que l'on puisse poursuivre le débat sur les résolutions chiffrées concernant le bien-être économique et les conditions de travail.

T. Forsythe/P. Day/ADOPTÉE

Que l'assemblée générale du Conseil passe à un huis clos réservé aux membres du NSTU, aux membres de sociétés affiliées de la FCE et de la FTNE, ainsi qu'aux membres présents du personnel du NSTU, afin que l'on puisse débattre des résolutions chiffrées concernant le bien-être économique et les conditions de travail.

Les résolutions suivantes sont proposées par S. Luddington et appuyées par R. Lutes :**Rés. 2022-42**

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociations provinciales, le NSTU s'efforce d'obtenir une compensation pour les superviseurs du programme d'enseignement coopératif (PEC) et du programme Bâtir un avenir pour les jeunes (BFY) qui travaillent plus de 195 jours par année, en octroyant à ces membres du NSTU un minimum d'un congé compensatoire par élève supervisé.

(Inverness)

Résolution 2022-42 – ADOPTÉE

Rés. 2022-44

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociations provinciales, le NSTU s'efforce de faire ajuster les plafonds d'effectif pour les classes et les limites relatives à leur composition, en fonction de l'inclusion d'élèves aux besoins particuliers dans la classe.

(Colchester-East Hants)

P. Wozney/L. MacKinnon/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en remplaçant les mots « de faire ajuster les » par les mots « d'obtenir une formulation concrète dans notre Convention collective provinciale afin d'établir des ».

La résolution telle que modifiée se lit comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociations provinciales, le NSTU s'efforce d'obtenir une formulation concrète dans notre Convention collective provinciale afin d'établir des plafonds d'effectif pour les classes et les limites relatives à leur composition, en fonction de l'inclusion d'élèves aux besoins particuliers dans la classe.

L. Babin/J. MacVicar/ADOPTÉE

Que la résolution anglaise soit modifiée en retirant le mot « specific ».

La résolution telle que modifiée se lit comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociations provinciales, le NSTU s'efforce d'obtenir une formulation concrète dans notre Convention collective provinciale afin d'établir des plafonds d'effectif pour les classes et les limites relatives à leur composition, en fonction de l'inclusion d'élèves aux besoins particuliers dans la classe.

M. Skinner/L. Doucet/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en remplaçant le mot « particuliers » par « différents ».

La résolution telle que modifiée se lit comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociations provinciales, le NSTU s'efforce d'obtenir une formulation concrète dans notre Convention collective provinciale afin d'établir des plafonds d'effectif pour les classes et les limites relatives à leur composition, en fonction de l'inclusion d'élèves aux besoins différents dans la classe.

Résolution 2022-44 – ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

Rés. 2022-51

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociations provinciales, le NSTU cherche à obtenir un jour de congé payé pour les enseignants suppléants à long terme (selon ce qui est prévu à l'article 32.03 de la Convention collective provinciale des enseignants), ainsi que pour les enseignants contractuels lors de leur première année, qui aurait lieu lors d'une journée d'enseignement consacrée à l'apprentissage des politiques, des pratiques et des avantages de l'employeur et du syndicat. Un enseignant ne pourrait avoir droit à ce congé qu'une seule fois.

(Dartmouth)

B. Butt/M-L. Storm/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en remplaçant les mots « lors de leur première année » par les mots « dans leurs cinq premières années ».

La modification rédactionnelle suivante visant à remplacer le mot « enseignant » par « membre » dans la première et la deuxième phrase a été acceptée à l'unanimité.

La résolution telle que modifiée se lit comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociations provinciales, le NSTU cherche à obtenir un jour de congé payé pour les membres suppléants à long terme (selon ce qui est prévu à l'article 32.03 de la Convention collective provinciale des enseignants), ainsi que pour les membres contractuels dans les cinq premières années, qui aurait lieu lors d'une journée d'enseignement consacrée à l'apprentissage des politiques, des pratiques et des avantages de l'employeur et du syndicat. Un membre ne pourrait avoir droit à ce congé qu'une seule fois.

RÉSOLUTION 2022-51 – ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

Rés. 2022-52

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociations, le NSTU cherche à obtenir une rémunération pour les fonctions administratives des enseignants des centres d'apprentissage, comme c'est le cas pour les autres enseignants ayant les mêmes tâches.

(Ville d'Halifax)

K. Lunn/J. Hatton/REJETÉE

Que la résolution soit modifiée en insérant les mots « orthophonistes, psychologues scolaires et autres membres ayant des fonctions administratives » après le mot « enseignant ».

Retour à la motion d'origine.

Résolution 2022-52 – REJETÉE

Rés. 2022-54

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociations, le NSTU négocie afin d'obtenir des espaces de travail ergonomiques pour les membres du NSTU.

(Ville d'Halifax)

Résolution 2022-54 – ADOPTÉE

Rés. 2022-56

IL EST RÉSOLU QUE, lors de la prochaine ronde de négociations provinciales, le NSTU cherche à permettre aux familles dans lesquelles se trouvent deux enseignants de coordonner les prestations comprises dans notre régime d'assurance médicale.

(Dartmouth)

Résolution 2022-56 – REJETÉE

Le président demande qu'on lève la séance et fasse rapport de l'état des motions.

T. Forsythe/P. Day/ADOPTÉE

Que nous levions la séance et fassions rapport de l'état des motions.

Le Président invite la première vice-présidente, Thérèse Forsythe, à présenter le rapport de la séance à huis clos.

Thérèse Forsythe signale que, pendant la séance à huis clos, les résolutions suivantes sur le bien-être économique ont été débattues :

Adoptées : 2022-42, 2022-54

Adoptées telle que modifiées : 2022-44, 2022-51

Rejetées : 2022-52, 2022-56

Retirée : 2022-48

T. Forsythe/P. Day/ADOPTÉE

Que le rapport de la séance à huis clos soit approuvé.

Il est maintenant 15 h 15 et l'assemblée générale du Conseil prendra la pause prévue.

POINT À HEURE FIXE – FORUM DES CANDIDATS À LA PRÉSIDENTE

Il est 15 h 34 et le président va maintenant modérer le Forum des candidats à la présidence. Lori MacKinnon, présidente du Comité des élections à l'assemblée générale du Conseil, agira à titre de chronométreuse.

Le président acceptera une motion pour passer à une séance à huis clos.

T. Forsythe/R. Comeau/ADOPTÉE

Que nous passions à un huis clos réservé aux membres du NSTU, aux membres des sociétés affiliées à la FCE et à la FTNE, ainsi qu'aux membres présents du personnel du NSTU, afin que l'on puisse tenir le Forum des candidats à la présidence.

Les candidats à la présidence suivants doivent effectuer chacun une présentation de 7 minutes et participer ensuite à une période de questions-réponses de 45 minutes.

1. Mike Cosgrove
2. Peter Day
3. Shawn Hanifen
4. Mike Jamieson
5. Ryan Lutes
6. Natalie MacIsaac
7. Colleen Scott

Le président remercie les candidats de leur participation.

Le président demande qu'on lève la séance et fasse rapport de l'état des motions.

T. Forsythe/R. Comeau/ADOPTÉE

Que nous levions la séance et fassions rapport de l'état des motions.

T. Forsythe signale que, pendant la séance à huis clos, les activités suivantes ont été menées :

- Le Forum des candidats à la présidence a eu lieu. Le contenu du forum, ainsi que celui de la période de questions et de réponses, sera affiché sur le site Web du NSTU.

T. Forsythe/R. Comeau/ADOPTÉE

Que le rapport de la séance à huis clos soit approuvé.

D. Read/C. Cyr/REJETÉE

Motion visant à proroger la séance de 5 h 30 à 5 h 45.

GOUVERNANCE DU NSTU

Les résolutions suivantes sont proposées par M. Jamieson et appuyées par K. Brewer :

Rés. 2022-06

(majorité des 2/3 requise)

IL EST RÉSOLU QUE l'article I – Membres du Règlement intérieur du NSTU soit modifié comme suit :

- dans la version anglaise, à 2. (b) (viii) insérer « and » à la fin.
- à 2 (b) (ix) retirer « ; » et insérer « . ».
- à 2 (b) retirer (x).
- dans la version anglaise, à 3. (b) (viii) insérer « and » à la fin.
- à 3. (b) (ix) retirer « ; » et insérer « . ».
- à 3. (b) retirer (x).

- dans la version anglaise, à 4. (e) (iii) insérer « and » à la fin.
- à 4 à (e) (iv) retirer « ; » et insérer « . ».
- à 4 (e) retirer (v).
- dans la version anglaise, à 6. (b) (i) insérer « and » à la fin.
- à 6 à (b) (ii) retirer « ; » et insérer « . ».
- à 6 (b) retirer (iii).
- dans la version anglaise, à 7. (c) (ii) insérer « and » à la fin.
- à 7 à (c) (iii) retirer « ; » et insérer « . ».
- à 7 (c) retirer (iv)

(Comité exécutif provincial)

Les sous-articles du Règlement intérieur, tels que modifiés, se liraient alors comme suit :

2. MEMBRE ACTIF

- (b) Les droits d'un Membre actif comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
- (i) droit aux avantages fournis par le NSTU en tant qu'agent de négociation;
 - (ii) droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;
 - (iii) droit à des services professionnels de counselling au sein du système éducatif;
 - (iv) droit de voter et d'occuper un poste au niveau local et provincial;
 - (v) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
 - (vi) droit d'être membre des associations professionnelles, y compris d'y occuper un poste;
 - (vii) droit d'être membre du Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
 - (viii) droit d'être membre des comités du NSTU, lorsqu'on y est élu ou nommé;
 - (ix) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;
 - ~~(x) droit à un compte de courriel Web du NSTU.~~

3. MEMBRE DE RÉSERVE

- (b) Les droits d'un membre de réserve comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
- (i) droit aux avantages fournis par le NSTU en tant qu'agent de négociation;
 - (ii) droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;
 - (iii) droit à des services professionnels de counselling au sein du système éducatif;
 - (iv) droit de voter au niveau local et provincial;
 - (v) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
 - (vi) droit d'être membre des associations professionnelles, sauf d'y occuper un poste;
 - (vii) droit d'être membre du Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
 - (viii) droit d'être membre des comités du NSTU, lorsqu'on est élu ou nommé au sein de ceux-ci;
 - (ix) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;

~~(x) droit à un compte de courriel Web du NSTU.~~

4. MEMBRE RETRAITÉ

- (e) Les droits d'un membre retraité comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
- (i) droit d'être membre de l'Organisation des enseignants à la retraite;
 - (ii) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
 - (iii) droit d'être membre du Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
 - (iv) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;
- ~~(v) droit à un compte de courriel Web du NSTU.~~

6. MEMBRE HONORAIRE

- (b) Les droits d'un Membre honoraire comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
- (i) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
 - (ii) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;
- ~~(iii) droit à un compte de courriel Web du NSTU.~~

7. MEMBRE ENSEIGNANT SUPPLÉANT

- (c) Les droits d'un Membre enseignant suppléant, qui est en mesure de démontrer être employé par une Entité éducative, de manière satisfaisante pour le NSTU, comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
- (i) droit aux avantages fournis par le NSTU en tant qu'agent de négociation;
 - (ii) droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;
 - (iii) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;
- ~~(iv) Droit à un compte de courriel Web du NSTU.~~

(Comité exécutif provincial)

D. Read/L. MacKinnon/ADOPTÉE

Que la question préalable soit mise aux voix.

Résolution 2022-06 – REJETÉE

D. Read/ C. Cyr/ADOPTÉE

Il est résolu de se réunir de nouveau à 8 h 30 pour la session du dimanche matin.

Il est maintenant 17 h 45 et le président prononce la suspension de la deuxième séance. Le président indique que l'assemblée générale du Conseil se réunira de nouveau à 8 h 30 le dimanche 1^{er} mai 2022.

TROISIÈME SÉANCE

Le président ouvre la troisième séance à 8 h 30, le dimanche 1^{er} mai 2022.

L'assemblée générale du Conseil se poursuivra avec le débat concernant les résolutions sur la gouvernance.

Les résolutions suivantes sont proposées par M. Jamieson et appuyées par K. Brewer :

Rés. 2022-07

(majorité des 2/3 requise)

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU modifie le sous-article 5 – Mandat de l'article III – Comité exécutif provincial du Règlement intérieur, comme suit :

- à (c), retirer « ou de premier vice-président »;
- à (c), retirer « deux (2) » et le remplacer par « trois (3) »;
- ajouter un nouveau paragraphe (e) pour qu'on lise « Le mandat du Membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de premier vice-président est de deux (2) ans, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet. », puis modifier la numérotation du reste de la section.

(Colchester-East Hants)

Le sous-article tel que modifié se lirait maintenant comme suit :

5. MANDAT

- (a) Le mandat de tous les Membres du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membres régionaux est de deux (2) ans, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet.
- (b) Aucun Membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membre régional ne peut y siéger pendant plus de deux (2) mandats consécutifs. Un Membre régional peut être réélu à titre de Membre régional lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (c) Le mandat du Membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de président ~~ou de premier vice-président~~ est de ~~deux (2)~~ **trois (3)** ans, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet.
- (d) Aucun président ne peut siéger au Comité plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de président. Un président peut être réélu à titre de président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (e) **Le mandat du membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de premier vice-président est de deux (2) ans, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet.**
- (ef) Aucun premier vice-président ne peut siéger au Comité pendant plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de premier vice-président. Un premier vice-président peut être réélu à titre de premier vice-président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (fg) Le mandat du président sortant est d'un (1) an, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet de l'année suivant immédiatement sa présidence.
- (gh) Le mandat du second vice-président est d'un (1) an, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet. Un second vice-président peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siège à titre de Membre régional.
- (hi) Le mandat du secrétaire-trésorier est d'un (1) an, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet. Un secrétaire-trésorier peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siège à titre de Membre régional.
- (ij) Le service effectué par un Membre du Comité exécutif provincial à la suite d'une élection partielle ne comptera pas dans son mandat lorsque ce même Membre est réélu par le biais d'une élection ordinaire.
- (jk) Tout Membre du Comité exécutif provincial peut démissionner de son poste; cette démission sera en vigueur lorsqu'il en aura avisé par écrit le président du NSTU.

Cette résolution a été retirée par la section locale qui parraine la résolution.

Résolution 2022-07 – REJETÉE

Rés. 2022-08

(majorité des 2/3 requise)

IL EST RÉSOLU QUE le sous-article 6 – Absence temporaire de l'article III – Comité exécutif provincial du Règlement intérieur du NSTU soit modifié comme suit :

retirer (e) et insérer « Un Membre régional du Comité exécutif provincial qui tombe malade et qui n'est pas en mesure d'assister aux réunions ordinaires dudit Comité est représenté par un Membre suppléant choisi par la région concernée et le Membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du Membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux sections locales ou plus, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du conseil des représentants régionaux. »

(Comité exécutif provincial)

Le sous-article tel que modifié se lit maintenant comme suit :

ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

6. ABSENCE TEMPORAIRE

- (a) Lors d'une absence temporaire du président, le premier vice-président exécute les fonctions du président.
- (b) Lors d'une absence temporaire du premier vice-président, le second vice-président exécute les fonctions du premier vice-président.
- (c) Lors d'une absence temporaire du second vice-président ou du secrétaire-trésorier, un autre Membre du bureau de direction exerce leurs fonctions.
- (d) Lors de l'absence temporaire d'un Membre régional, le Comité exécutif provincial peut sélectionner un Membre du Comité exécutif provincial pour exécuter les fonctions provinciales du Membre absent.
- (e) Un Membre du Comité exécutif provincial qui tombe malade et qui n'est pas en mesure d'assister aux réunions ordinaires dudit Comité est immédiatement représenté par un suppléant choisi par la ou les sections locales concernées et le Membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du Membre dûment élu du Comité exécutif provincial, durant la période d'incapacité de celui-ci. **(e) Un Membre régional du Comité exécutif provincial qui tombe malade et qui n'est pas en mesure d'assister aux réunions ordinaires dudit Comité est représenté par un Membre suppléant choisi par la région concernée et le Membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du Membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.**

Résolution 2022-08 – ADOPTÉE

Rés. 2022-09

(majorité des 2/3 requise)

IL EST RÉSOLU QUE le sous-article 7 – Poste vacant de l'article III – Comité exécutif provincial du Règlement intérieur du NSTU soit modifié comme suit :

retirer (e) et insérer « Lorsque le poste d'un membre régional du Comité exécutif provincial devient vacant à la suite d'un renvoi, d'une démission, d'un décès ou de toute autre incapacité à travailler, le poste vacant est pourvu par un membre suppléant choisi par la région concernée jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Le Membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du Membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux sections locales ou plus, le membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du conseil des représentants régionaux. »

(Comité exécutif provincial)

Le sous-article tel que modifié se lirait alors comme suit :

ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

7. POSTE VACANT

- (a) Un poste peut être vacant en raison du renvoi, de la démission ou du décès d'un Membre.
- (b) Lorsque le poste de président devient vacant, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) Si le poste devient vacant dans les quinze (15) premiers mois du mandat :
 - a. Le premier vice-président assume les fonctions du mandat à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
 - b. Si le premier vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
 - c. Le directeur général des élections déclenche l'élection partielle dans les trente (30) jours suivant sa prise de connaissance du poste à pourvoir.
 - (ii) Si le poste devient vacant après les quinze (15) premiers mois du mandat :
 - a. Le premier vice-président assume les fonctions du mandat de président pour le reste du mandat.
 - b. Si le premier vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (c) Lorsque le poste de premier vice-président devient vacant, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) Si le poste devient vacant dans les neuf (9) premiers mois du mandat :
 - a. Le second vice-président assume les fonctions du mandat à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
 - b. Si le second vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
 - c. Une élection partielle a lieu à l'assemblée générale annuelle du Conseil pour terminer le mandat.
 - (ii) Si le poste devient vacant après les neuf (9) premiers mois du mandat :
 - a. Le second vice-président assume les fonctions du mandat de premier vice-président pour le reste du mandat.
 - b. Si le second vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de premier vice-président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (d) Si le poste de second vice-président ou de secrétaire-trésorier devient vacant, le Comité exécutif provincial élit un (1) de ses Membres pour l'occuper pendant le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (e) Lorsque le poste d'un membre du Comité exécutif provincial devient vacant à la suite d'un renvoi, d'une démission, d'un décès ou de toute autre incapacité permanente à travailler, le poste vacant est pourvu par un suppléant choisi par la ou les sections locales concernées et le membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du membre dûment élu du Comité exécutif provincial jusqu'à ce qu'une élection partielle. **Lorsque le poste d'un membre régional du Comité exécutif provincial devient vacant à la suite d'un renvoi, d'une démission, d'un décès ou de toute autre incapacité à travailler, le poste vacant est pourvu par un membre suppléant**

choisi par la région concernée jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Le membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.

Résolution 2022-09-ADOPTÉE

Rés. 2022-10

(majorité des 2/3 requise)

IL EST RÉSOLU QUE l'article VII – Comité professionnel du Règlement intérieur du NSTU soit modifié comme suit :

- à (c), insérer « une majorité des suffrages exprimés par les délégués votants lors de » après le mot « par ».
- à (d), retirer « le quittent » et insérer « le mandat (...) se termine ».
- à (d), insérer « afin d'assurer la continuité du Comité » après le terme « chaque année ».
- à (d), insérer une nouvelle dernière phrase qui indique : « Les Membres du Comité ne peuvent pas y siéger pour deux mandats consécutifs. »

(Comité exécutif provincial)

L'article du Règlement intérieur tel que modifié se lirait alors comme suit :

ARTICLE VII – COMITÉ PROFESSIONNEL

1. COMITÉ PROFESSIONNEL

- (a) En vertu du paragraphe 11 (1) de la *Loi sur la profession enseignante*, le NSTU est doté d'un Comité professionnel.
- (b) Le mandat dudit Comité est conforme à sa description dans la *Teaching Profession Act*.
- (c) Le Comité professionnel est composé de six (6) Membres élus par **une majorité des suffrages exprimés par les délégués votants lors de** l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- (d) Les membres du Comité professionnel ont un mandat de trois (3) ans, tandis que **le mandat de deux (2) membres dudit Comité se termine chaque année afin d'assurer la continuité du Comité. Les Membres du Comité ne peuvent pas y siéger pour deux mandats consécutifs.**
- (e) Les Membres du Comité professionnel ne peuvent occuper aucun autre poste au sein du Comité exécutif provincial ni de ses autres comités.
- (f) Le Comité professionnel se rencontre au moins une fois par année à des fins de perfectionnement professionnel et au besoin, pour examiner des plaintes.

Résolution 2022-10-ADOPTÉE

Rés. 2022-11

IL EST RÉSOLU QUE l'Ordre permanent no 4 – Comités du Conseil du NSTU soit modifié comme suit :

- à 4. à (a) (i), retirer « élus » et remplacer par « inscrits ».
- à 4. à (b) (i), retirer « élus » et remplacer par « inscrits ».

(Comité exécutif provincial)

Les sous-articles de l'Ordre permanent, tels que modifiés, se liraient alors comme suit :

4. COMITÉS DU CONSEIL

(a) COMITÉ DIRECTEUR

- (i) Avant chaque AGA du Conseil, le Comité exécutif provincial nomme un Comité directeur composé de trois (3) personnes parmi les délégués votants **élus inscrits**.

(b) LE COMITÉ DES ÉLECTIONS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

- (i) Avant chaque AGA du conseil, le Comité exécutif provincial nomme, parmi les délégués votants **élus inscrits**, un comité composé de quatre délégués et appelé le Comité des élections à l'assemblée générale du Conseil.

Résolution 2022-11-ADOPTÉE

Les résolutions suivantes ont été proposées par K. Brewer et ont été appuyées par S. Luddington :

Rés. 2022-12

IL EST RÉSOLU QUE l'Ordre permanent no 4 – Comités du Conseil du NSTU soit modifié comme suit :

- à 4. (b) (ii), retirer a, b, c, d et e et les remplacer par ce qui suit :
 - a. recevoir les candidatures des personnes qui désirent se présenter lors des élections tenues à l'assemblée générale annuelle du Conseil, en respectant les directives relatives aux élections lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil, comme indiqué dans les Procédures opérationnelles du NSTU;
 - b. s'assurer que les candidats potentiels sont admissibles à se présenter;
 - c. faire rapport des candidatures au Conseil;
 - d. superviser les dépenses des candidats, en respectant les directives relatives aux dépenses, comme indiqué dans les Procédures opérationnelles du NSTU;
 - e. faire rapport au directeur exécutif (ou à son mandataire désigné) ou au président indépendant de l'assemblée générale du Conseil de tout candidat que l'on soupçonne d'avoir enfreint les directives relatives à la campagne électorale, comme prévues dans les Ordres permanents et les Procédures opérationnelles du NSTU;
 - f. faire rapport au Comité exécutif provincial, dans les trente (30) jours suivant la conclusion de l'assemblée générale annuelle du Conseil, de toute préoccupation relative aux élections tenues lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- à 4. à (b), retirer iii, iv, v, vi, vii et viii.

(Comité exécutif provincial)

Les sous-articles de l'Ordre permanent, tels que modifiés, se liraient alors comme suit :

4. COMITÉS DU CONSEIL

(b) LE COMITÉ DES ÉLECTIONS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

(ii) Le Comité des élections à l'assemblée générale du Conseil est chargé de :

- a. **recevoir les candidatures des personnes qui désirent se présenter lors des élections tenues à l'AGA du Conseil, en respectant les directives relatives aux élections lors de l'AGA du Conseil, comme indiqué dans les Procédures opérationnelles du NSTU;**
- b. s'assurer que les candidats potentiels sont admissibles à se présenter;
- c. **faire rapport des candidatures au Conseil;**
- d. **superviser les dépenses des candidats, en respectant les directives relatives aux dépenses, comme indiqué dans les Procédures opérationnelles du NSTU;**
- e. **faire rapport au directeur exécutif (ou à son mandataire désigné) ou au président indépendant de l'assemblée générale du Conseil de tout candidat que l'on**

soupçonne d'avoir enfreint les directives relatives à la campagne électorale, comme prévues dans les Ordres permanents et les Procédures opérationnelles du NSTU;

f. faire rapport au Comité exécutif provincial, dans les trente (30) jours suivant la conclusion de l'assemblée générale annuelle du Conseil, de toute préoccupation relative aux élections tenues lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil.

a. recevoir les candidatures pour les postes à pourvoir :

i. poste de premier vice-président;

ii. à la délégation à la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants;

iii. au Comité professionnel;

iv. au Comité de discipline;

v. au Comité des résolutions.

b. obtenir à l'avance l'accord de chaque candidat mis en candidature;

c. soumettre chaque nom au Conseil sur un formulaire établi comprenant une déclaration sur les activités professionnelles, le poste d'enseignement, l'expérience professionnelle et les qualifications du candidat, sous réserve que ces renseignements aient été communiqués au Comité des élections à l'assemblée générale du Conseil au moins une heure avant l'heure prévue du début de la séance au cours de laquelle l'élection doit avoir lieu.

d. s'assurer que les candidatures au Conseil, autres qu'au poste de premier vice-président, sont closes à l'issue de la présentation du rapport du Comité des élections à l'assemblée générale du Conseil et de l'appel en faveur de candidatures supplémentaires à main levée par le président du Conseil durant la séance au cours de laquelle l'élection doit avoir lieu.

e. assurer que les candidatures au poste de premier vice-président sont closes durant la séance d'ouverture de l'AGA du Conseil à l'issue de la présentation du rapport du Comité des élections à l'assemblée générale du Conseil et de l'appel en faveur de candidatures supplémentaires à main levée par le président de séance du Conseil.

(iii) Tout délégué votant à l'assemblée générale du Conseil peut nommer sur le plancher toute personne admissible à tout poste.

(iv) Tout membre élu à un comité du Conseil ne pourra exercer de mandats consécutifs au sein de ce même comité.

(v) L'élection du premier vice-président se fait par un vote à la majorité absolue des délégués votants au Conseil. Pour toutes les autres élections qui ont lieu durant l'AGA, le candidat élu a besoin d'une majorité des suffrages exprimés.

(vi) Le comité prépare un formulaire standard de rapport qui est remis à tous les candidats au poste de premier vice-président; ce formulaire comporte une liste des contributions et les articles de nature non monétaire y sont évalués sous forme monétaire;

(vii) Le comité surveille l'application des directives en matière d'élection au Conseil et signale toute violation présumée au président de l'AGA en vue d'un examen et d'une intervention éventuelle. Le président du Conseil, après avoir consulté le comité, tentera de résoudre tout problème à l'amiable. S'il est incapable de résoudre le problème à l'amiable, le président du Conseil prendra une décision et pourra annoncer sa décision lors de la prochaine séance du Conseil.

(viii) Le comité soumet au Comité exécutif provincial un rapport assorti de recommandations relatives à la tenue de toute élection au Conseil dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la clôture de l'AGA du Conseil.

Résolution 2022-12-ADOPTÉE

Rés. 2022-13

IL EST RÉSOLU QUE l'Ordre permanent no 4 – Comités du Conseil du NSTU soit modifié à (c) (i) en retirant le paragraphe b. et en le remplaçant par :

Quatre (4) membres parmi les délégués votants sont élus, par une majorité des suffrages exprimés par les délégués votants, lors de l'AGA du Conseil. Le mandat de deux (2) Membres dudit Comité se termine chaque année afin d'assurer la continuité du Comité. Le mandat des Membres de ce Comité est de deux (2) ans. Les Membres du Comité ne peuvent pas y siéger pour deux mandats consécutifs.

(Comité exécutif provincial)

Les sous-articles de l'Ordre permanent, tels que modifiés, se liraient alors comme suit :

4. COMITÉS DU CONSEIL

(c) COMITÉ DES RÉOLUTIONS

- (i) a. Le Comité des résolutions est composé de cinq Membres.
- b. **Quatre (4) membres parmi les délégués votants sont élus, par une majorité des suffrages exprimés par les délégués votants, lors de l'AGA du Conseil. Le mandat de deux (2) Membres dudit Comité se termine chaque année afin d'assurer la continuité du Comité. Le mandat des Membres de ce Comité est de deux (2) ans. Les Membres du Comité ne peuvent pas y siéger pour deux mandats consécutifs.**
- b. Quatre (4) Membres parmi les délégués votants sont élus lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil. Les élections doivent être échelonnées d'une année à l'autre pour assurer la continuité. Le mandat des Membres de ce Comité est de deux (2) ans.
- c. Le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres au poste de président du Comité des résolutions pour un mandat d'un (1) an.

Résolution 2022-13-ADOPTÉE

Rés. 2022-14

IL EST RÉSOLU QUE l'Ordre permanent no 6 – Comité de discipline du NSTU soit modifié comme suit :

- à (c), insérer « une majorité des suffrages exprimés par les délégués votants lors de l'AGA du » avant le mot « Conseil ».
- à (d), insérer « Les mandats expirent de manière échelonnée pour assurer la continuité du Comité. Les Membres du Comité ne peuvent pas y siéger pour deux mandats consécutifs. » à la fin.

(Comité exécutif provincial)

L'Ordre permanent tel que modifié se lirait alors comme suit :

6. COMITÉ DE DISCIPLINE

- (a) En vertu du paragraphe 10 (1) (d), de la *Teaching Profession Act*, le NSTU est doté d'un Comité de discipline.
- (b) Le mandat du Comité consiste à analyser des plaintes concernant une ou des actions posées par un Membre qui sont défavorables aux intérêts du NSTU, mais qui ne seraient pas soumises au Comité professionnel à des fins d'examen.
- (c) Le Comité de discipline est composé de cinq (5) Membres élus par **une majorité des suffrages exprimés par les délégués votants lors de** l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- (d) Le mandat des Membres du Comité de discipline est de trois (3) ans. **Les mandats expirent de manière échelonnée pour assurer la continuité du Comité. Les Membres du Comité ne peuvent pas y siéger pour deux mandats consécutifs.**
- (e) Les Membres du Comité de discipline ne peuvent occuper aucun autre poste au sein du Comité exécutif provincial ni de ses autres comités.
- (f) Le Comité de discipline se rencontre au moins une fois par année à des fins de perfectionnement professionnel et au besoin, pour examiner des plaintes.

Résolution 2022-14-ADOPTÉE

IL EST RÉSOLU QUE l'Ordre permanent no 11 – Protection des renseignements personnels des membres du NSTU soit modifié par substitution :

(Comité exécutif provincial)

L'Ordre permanent tel que modifié se lirait alors comme suit :

11. PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE – DONNÉES ET RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DES MEMBRES

Le NSTU respecte pleinement les droits de ses Membres, relativement à leur sécurité et à la protection de leur vie privée, en ce qui concerne les renseignements personnels qu'ils ont transmis au NSTU. À cette fin, les lignes directrices suivantes s'appliquent :

- (a) Toutes les données et tous les renseignements personnels des Membres, recueillis par le NSTU, sont uniquement utilisés aux fins légitimes du Syndicat et de ses Membres;
- (b) La collecte de renseignements personnels des Membres se limite au strict nécessaire aux fins indiquées au paragraphe (a) ci-dessus;
- (c) Les renseignements personnels des Membres sont protégés au moyen de mécanismes de sécurité correspondant à leur degré de sensibilité;
- (d) Aucune donnée ni aucun renseignement personnel d'un Membre ne sera divulgué à quiconque autrement que dans le cadre de leur utilisation légitime par le Syndicat, à moins que le Membre l'autorise de manière individuelle et explicite;
- (e) Le Syndicat fournit, sur demande, les présentes lignes directrices liées à la gestion des données et des renseignements personnels des Membres à ceux-ci;
- (f) Le Syndicat informe, sur demande, un Membre de l'existence et de l'utilisation de ses renseignements personnels;
- (g) Des données agrégées sur les Membres peuvent être divulguées à des organisations affiliées ou à des établissements universitaires à des fins de recherche, avec l'approbation du Comité exécutif provincial;
- (h) Des données agrégées sur les Membres peuvent être divulguées à des médias d'information avec l'approbation du Comité exécutif provincial;
- (i) Aucune donnée ni aucun renseignement personnel de Membre ne seront divulgués à des intérêts commerciaux.

~~11. PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE – DONNÉES DES MEMBRES~~

- ~~(a) Le NSTU respecte pleinement les droits de ses Membres, relativement à leur sécurité et à la protection de leur vie privée, en ce qui concerne les données qu'ils ont transmises au NSTU. À cette fin, les lignes directrices suivantes s'appliquent :~~
 - ~~(i) toutes les données recueillies par le NSTU sont uniquement utilisées pour les affaires du syndicat;~~
 - ~~(ii) aucune donnée d'un Membre ne sera divulguée à quiconque autrement que dans le cadre de leur utilisation légitime, à moins que le Membre l'autorise de manière individuelle et explicite;~~
 - ~~(iii) des données peuvent être divulguées à des organisations affiliées ou à des établissements universitaires sous forme agrégée à des fins de recherche approuvées par le Comité exécutif provincial;~~
 - ~~(iv) des données agrégées sur les Membres peuvent être divulguées à des médias d'information seulement avec l'approbation préalable du Comité exécutif provincial;~~
 - ~~(v) aucune donnée de Membre ne sera divulguée à des intérêts commerciaux.~~

Résolution 2022-15-ADOPTÉE

IL EST RÉSOLU QUE l'Ordre permanent no 12 – Prix et récompenses soit modifié comme suit :

- à (b) (i), retirer «, d'une épinglette et d'une inscription payée à l'Organisation des enseignants à la retraite » et insérer « et d'une épinglette »;
- retirer (b) (ii) et modifier la numérotation du reste du paragraphe;
- retirer (c) (ii) et modifier la numérotation du reste du paragraphe;
- à (c) (iii), retirer « uniquement » et insérer « particulièrement »;
- dans la version anglaise, à (d) (ii) encadrer la phrase « at the Local level » de virgules;
- à (d) (iii), insérer « particulièrement » après « service »;
- à (d) (iv), après « membres retraités » insérer « ou aux personnes qui ne sont plus des membres actifs du NSTU »; et retirer « (dans les deux ans qui suivent le départ en retraite) ».

(Comité exécutif provincial)

L'Ordre permanent tel que modifié se lirait alors comme suit :

12. PRIX ET RÉCOMPENSES

- (a) Le Comité exécutif provincial peut rendre périodiquement hommage aux contributions extraordinaires des Membres par les moyens et en vertu des conditions qui suivent :
- (b) Le titre de Membre à vie est :
 - (i) accompagné d'un certificat **et d'une épinglette**, ~~d'une épinglette et d'une inscription payée à l'Organisation des enseignants à la retraite;~~
 - ~~(ii) décerné uniquement aux membres prenant leur retraite de la profession;~~
 - (ii) ~~(iii)~~ décerné aux personnes qui ont démontré constamment de hautes qualités en matière de leadership, de performance et qui ont rendu des services exceptionnels à l'éducation, à la profession enseignante ou au Nova Scotia Teachers Union;
 - (iii) ~~(iv)~~ décerné à l'entière discrétion du Comité exécutif provincial.
- (c) Le Prix spécial est :
 - (i) constitué d'un certificat et d'un cadeau;
 - ~~(ii) décerné uniquement aux membres actifs;~~
 - (ii) (iii) décerné **uniquement** aux personnes ayant rendu des services **particulièrement** exceptionnels à l'éducation, à la profession enseignante ou au Nova Scotia Teachers Union;
 - (iii) ~~(iv)~~ décerné à l'entière discrétion du Comité exécutif provincial.
- (d) Le Prix de service à la Section locale est :
 - (i) constitué d'un certificat et d'une épinglette spéciale;
 - (ii) décerné aux personnes ayant fait preuve, au niveau d'une section locale, d'un engagement sérieux et constant en matière de leadership, de perfectionnement professionnel ou ayant rendu des services à long terme à l'éducation et à la profession enseignante;
 - (iii) décerné pour un service particulièrement exceptionnel rendu à une section locale, au domaine de l'éducation ou à la profession enseignante;
 - (iv) décerné aux Membres actifs et retraités ~~(dans les deux ans qui suivent le départ à la retraite)~~ **ou aux personnes qui ne sont plus des Membres actifs du NSTU;**
 - (v) décerné par le Comité exécutif provincial uniquement sur recommandation du Comité exécutif d'une Section locale.

Résolution 2022-16-ADOPTÉE

Rés. 2022-17

IL EST RÉSOLU QUE l'Ordre permanent no 14 – Délégués à la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants du NSTU soit modifié comme suit :

- avant le mot « Conseil », retirer « le » et remplacer par « une majorité des suffrages exprimés par les délégués votants lors de l'AGA du ».
- insérer une deuxième phrase pour indiquer : « Les mandats des délégués élus par l'assemblée générale du Conseil sont de trois (3) ans et ne peuvent pas être consécutifs. »

(Comité exécutif provincial)

L'Ordre permanent tel que modifié se lirait alors comme suit :

14. DÉLÉGUÉS À LA FÉDÉRATION CANADIENNE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS

Les délégués à l'assemblée générale annuelle de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) sont le président, ou un autre membre du bureau de la FCE, qui est choisi par le Comité exécutif provincial parmi ses membres; le directeur exécutif, en tant que membre du Conseil d'administration de la FCE; et un certain nombre d'autres délégués déterminés par la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants. Ces délégués sont élus par **une majorité des suffrages exprimés par les délégués votants lors de l'AGA du Conseil. Les mandats des délégués élus par le Conseil sont de trois (3) ans et ne peuvent pas être consécutifs.** Le premier vice-président ou, en son absence, le second vice-président, assiste à titre de délégué suppléant.

Lors d'une année d'élection présidentielle, le président élu du NSTU sera inclus dans la délégation à la FCE en tant qu'observateur à l'assemblée générale annuelle. Les coûts encourus seront couverts par le NSTU conformément aux directives de la FCE.

Résolution 2022-17-ADOPTÉE

Rés. 2022-18

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU adopte un nouvel ordre permanent portant sur l'équité et sur des mesures antidiscriminatoires et que les Ordres permanents suivants soient conformément renumérotés.

Le nouvel Ordre permanent se lirait comme suit :

ÉQUITÉ ET MESURES ANTIDISCRIMINATOIRES

- (a) Le NSTU s'engage à faire preuve d'équité et à promouvoir des mesures antidiscriminatoires.
- (b) Cet engagement se reflète dans les Procédures opérationnelles du NSTU en ce qui concerne le processus de sélection pour : les comités du NSTU, le programme de stage à la mémoire de John Huntley et la délégation du NSTU au congrès biennal à la Biennial Convention de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse.
- (c) On doit procéder à l'évaluation de cet engagement lors de chaque processus d'embauche ou de détachement du NSTU.

(Comité exécutif provincial)

Résolution 2022-18-ADOPTÉE

Rés. 2022-19

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU adopte un nouvel ordre permanent portant sur la confidentialité et que les Ordres permanents suivants soient conformément renumérotés.

Le nouvel Ordre permanent se lirait comme suit :

CONFIDENTIALITÉ

Les personnes qui sont élues ou nommées dans un rôle de leadership au sein du NSTU, ses employés ainsi que les autres personnes qui agissent au nom de l'organisation sont tenus de garder strictement confidentiel tout renseignement personnel et de s'abstenir de le divulguer et de l'utiliser, sauf dans le cadre de la

réalisation d'une activité autorisée, au nom du Syndicat; lorsque c'est expressément autorisé par écrit, par le directeur exécutif, le président du NSTU ou le Comité exécutif provincial; ou lorsque la loi l'exige.

(Comité exécutif provincial)

Résolution 2022-19-ADOPTÉE

Les résolutions suivantes ont été proposées par K. Brewer et ont été appuyées par S. Luddington :

PROGRAMMATION

Rés. 2022-30

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'examiner l'embauche de conseillers en matière d'inclusion pour aider les enseignants à mettre en œuvre le système de mesures de soutien multiniveaux et le modèle universel présents dans la nouvelle politique sur l'inclusion.

(Halifax City)

M. Kennedy/M. Ferguson/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en retirant le mot « de » et en insérant les mots « de membres du NSTU en tant que » après le mot « l'embauche ».

La résolution telle que modifiée se lit maintenant comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'examiner l'embauche de membres du NSTU en tant que de conseillers en matière d'inclusion pour aider les enseignants à mettre en œuvre le système de mesures de soutien multiniveaux et le modèle universel présents dans la nouvelle politique sur l'inclusion.

Résolution 2022-30-ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

Rés. 2022-31

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de comparer les données des évaluations provinciales (3^e, 6^e, 8^e et 10^e année) aux données de PowerSchool.

(Halifax City)

Résolution 2022-31-REJETÉE

Rés. 2022-32

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'éliminer l'exigence que les évaluations provinciales des mathématiques et de l'anglais de la 10^e année correspondent à 20 % de la note finale des élèves.

L'assemblée générale du Conseil a adopté les modifications rédactionnelles suivantes à l'unanimité :

- retirer les mots « évaluations provinciales » et le remplacer par les mots « examens provinciaux ».
- insérer les mots « de FRA 10, » après le mot « provinciaux ».

La résolution telle que modifiée se lit maintenant comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'éliminer l'exigence que les examens provinciaux de FRA 10, de mathématiques et d'anglais de la 10^e année correspondent à 20 % de la note finale des élèves.

Résolution 2022-32-ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

POINT À HEURE FIXE – DISCUSSION SUR LE BUDGET ET ADOPTION DE CE DERNIER

Le président demande une motion pour passer à une séance à huis clos pour traiter du point à heure fixe à l'ordre du jour – Adoption du budget.

Le président acceptera une motion pour passer à une séance à huis clos.

T. Forsythe/P. Day/ADOPTÉE

Que l'assemblée générale du Conseil passe à une séance à huis clos avec les membres du NSTU, les membres des sociétés affiliées à la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants et les membres du personnel présents pour débattre du budget.

P. Day, secrétaire-trésorier, fait une mise à jour au budget proposé qui comprend les résolutions chiffrées adoptées.

Le président invite les participants à poser des questions.

Motion pour approuver le budget modifié.

P. Day/R. MacLean/ADOPTÉE

Que le budget proposé pour la période du 1^{er} août 2022 au 31 juillet 2023 soit approuvé tel que modifié.

T. Forsythe/P. Day/ADOPTÉE

Que nous levions la séance et fassions rapport de l'état des motions.

T. Forsythe rapporte que lors de la séance à huis clos le budget proposé pour la période du 1^{er} août 2022 au 31 juillet 2023 a été adopté tel que modifié.

T. Forsythe/P. Day /ADOPTÉE

Que le rapport de la séance à huis clos soit accepté.

GOVERNEMENT

Les résolutions suivantes ont été proposées par R. Lutes et ont été appuyées par L. McCully :

Rés. 2022-62

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 15 – Construction ou importantes rénovations d'établissements scolaires de la Section IV – Relations avec le gouvernement de la Politique soit abrogée.

(Comité exécutif provincial)

Résolution 2022-62-ADOPTÉE

Rés. 2022-65

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU encourage fortement le ministère à offrir aux membres un perfectionnement professionnel annuel en pédagogie tenant compte des traumatismes.

(Annapolis)

R. Creaser/S. Deagle/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en insérant les mots « durant une journée d'enseignement » après le mot « membres ».

La résolution telle que modifiée se lit maintenant comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU encourage fortement le ministère à offrir aux membres un perfectionnement professionnel annuel en pédagogie tenant compte des traumatismes durant une journée d'enseignement.

Résolution 2022-65-ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

Rés. 2022-67

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU encourage fortement le ministère à examiner le recrutement dans d'autres pays pour pouvoir des postes vacants d'enseignant avec des candidats qualifiés représentant visiblement une certaine diversité.

(Annapolis)

S. Chamberlain Boyle/L. Crossman-Wheaton/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en retirant le mot « visiblement ».

La résolution telle que modifiée se lit maintenant comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU encourage fortement le ministère à examiner le recrutement dans d'autres pays pour pouvoir des postes vacants d'enseignant avec des candidats qualifiés représentant une certaine diversité.

Résolution 2022-67 – ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

Rés. 2022-68

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande que ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance collabore avec lui pour créer un plan qui offre des mesures incitatives aux nouveaux enseignants qui les encourageront à entrer dans la profession et à y rester à long terme.

(Colchester-East Hants)

Résolution 2022-68-ADOPTÉE

Rés. 2022-69

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance établisse des exigences de qualification normalisées en ce qui concerne les matières enseignées pour l'affichage d'offres d'emploi.

(Digby)

Résolution 2022-69-ADOPTÉE

Rés. 2022-70

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU exhorte le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à tenir compte des diplômes d'études collégiales et des certificats relatifs au programme des écoles publiques qui ont été obtenus avant le baccalauréat en éducation à des fins de certification des enseignants.

(Digby)

Q. Kloppenburg/R. Joseph-Shupe/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en insérant les mots « ou après » après le mot « avant ».

La résolution telle que modifiée se lit maintenant comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU exhorte le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à tenir compte des diplômes d'études collégiales et des certificats relatifs au programme des écoles publiques qui ont été obtenus avant ou après le baccalauréat en éducation à des fins de certification des enseignants.

Résolution 2022-70-REJETÉE TELLE QUE MODIFIÉE

Rés. 2022-71

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'élaborer et de mettre en place un plafond inférieur pour les classes des centres d'apprentissage ou des autres milieux éducatifs semblables, reflétant les enjeux et les besoins particuliers qui sont présents dans ces milieux.

(Cape Breton District)

A. Heard/T. Munroe/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en insérant les mots « ou un ratio de cas » après le mot « plafond ».

La résolution telle que modifiée se lit maintenant comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'élaborer et de mettre en place un plafond ou un ratio de cas inférieur pour les classes des centres d'apprentissage ou des autres milieux éducatifs semblables, reflétant les enjeux et les besoins particuliers qui sont présents dans ces milieux.

Résolution 2022-71 – ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

Rés. 2022-73

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de compter les élèves disposant de plans de programme individualisé comme deux élèves lors de l'équilibrage des nombres d'élèves pour les plafonds des classes.

(Halifax City)

Résolution 2022-73-REJETÉE

Rés. 2022-75

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de créer des postes permanents de suppléants salariés dans chaque école ou famille d'écoles, à un ratio de 1:25 enseignants.

(Halifax City)

Résolution 2022-75-ADOPTÉE

Rés. 2022-76

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de créer et de mettre en œuvre un programme d'immersion linguistique (dans les deux langues officielles) pour les nouveaux arrivants au Canada qui ne parlent ni anglais ni français.

(Halifax City)

A. Heans /A. Gillis/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en insérant les mots « dans le système d'éducation publique » après les mots « (dans les deux langues officielles) ».

La résolution telle que modifiée se lit maintenant comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de créer et de mettre en œuvre un programme d'immersion linguistique (dans les deux langues officielles) dans le système d'éducation publique pour les nouveaux arrivants au Canada qui ne parlent ni anglais ni français.

Résolution 2022-76 – ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

Les résolutions suivantes ont été proposées par L. McCully et ont été appuyées par M. Jamieson :

Rés. 2022-77

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'offrir des formateurs en enseignement inclusif aux écoles secondaires.

(Halifax City)

Résolution 2022-77-ADOPTÉE

Rés. 2022-78

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de fournir un financement et des ressources humaines supplémentaires dans toutes les écoles où au moins 15 % des élèves ne répondent pas aux attentes de leur niveau scolaire en fonction des données sur les examens provinciaux.

(Halifax City)

Résolution 2022-78 – REJETÉE

Rés. 2022-79

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de fournir la technologie pour enseigner, ce qui comprend une caméra, un microphone, etc., lorsqu'on demande aux enseignants d'enseigner de la maison.

(Comté de Halifax)

L'assemblée générale du Conseil adopte à l'unanimité la modification rédactionnelle suivante : remplacer « de la maison » par « virtuellement ».

M. Kennedy/T. MacDonald/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en :

- retirant le mot « etc. » après le mot microphone;
- insérant « et tout autre équipement nécessaire » après le mot « microphone ».
- dans la version anglaise, retirer « etc. ».

La résolution telle que modifiée se lit maintenant comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de fournir la technologie pour enseigner, ce qui comprend une caméra, un microphone et tout autre équipement nécessaire, lorsqu'on demande aux enseignants d'enseigner virtuellement.

Résolution 2022-79-REJETÉE TELLE QUE MODIFIÉE

POINT À HEURE FIXE – FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

Le président du NSTU présente Danny Cavanagh, président, qui transmet les salutations de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse.

L'assemblée générale du Conseil accepte la recommandation du comité directeur de modifier l'ordre du jour en reportant le mot du directeur exécutif à la conclusion des résolutions.

A. Brewer, président de la TAPHE, demande un moment pour un privilège personnel afin d'attirer l'attention sur une célébration spéciale qui a lieu cette année. La Teachers' Association for Physical and Health Education célébrera son 50^e anniversaire à titre d'association professionnelle en octobre. Elle aimerait remercier tous les éducateurs en santé et en éducation physique qui ont aidé à bâtir et à faire croître leur profession au cours des 50 dernières années.

Les résolutions suivantes ont été proposées par L. McCully et ont été appuyées par M. Jamieson :

Rés. 2022-80

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance que si les enseignants doivent enseigner à partir de la maison, leur temps de préparation et de correction soit minimalement doublé.

(Comté de Halifax)

L'assemblée générale du Conseil adopte à l'unanimité la modification rédactionnelle suivante : remplacer « à partir de la maison » par « virtuellement ».

La résolution telle que modifiée se lit maintenant comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance que si les enseignants doivent enseigner virtuellement, leur temps de préparation et de correction soit minimalement doublé.

Résolution 2022-80 – REJETÉE TELLE QUE MODIFIÉE

Rés. 2022-81

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de donner aux membres du NSTU l'option de participer à la Journée de conférence d'octobre de la maison si l'événement se déroule en ligne.

(Comté de Halifax)

Résolution 2022-81 – ADOPTÉE

Rés. 2022-82

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il constate qu'il y a des spécialistes du NSTU qui sont qualifiés et disponibles dans la province avant d'annoncer une augmentation des postes équivalents temps plein comme ceux de conseiller, d'enseignant en éducation physique, d'enseignant en immersion française, d'orthophoniste, de psychologue scolaire, etc. et en fasse part au NSTU.

(Kings)

Résolution 2022-82-ADOPTÉE

Les résolutions suivantes ont été proposées par L. McCully et ont été appuyées par M. Jamieson :

GÉNÉRALITÉS

Rés. 2022-85

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU explore des façons de promouvoir les membres appartenant à des groupes sous-représentés (Néo-Écossais africains et autres groupes racisés, Autochtones, LGBTQIA2S+ et personnes handicapées) à des postes dans la structure du syndicat qui ne sont pas particulièrement conçus pour favoriser l'inclusion et la diversité.

(Halifax City)

B Butt/Y. Aubrecht/REJETÉE

Que l'examen de la résolution 2022-85 soit reporté jusqu'à la réception du dernier rapport du Comité spécial sur l'inclusion des membres revendiquant l'équité par le Comité exécutif provincial.

Retour à la motion d'origine.

Résolution 2022-85-ADOPTÉE

Rés. 2022-86

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU étudie la perte de l'utilisation un pour un de la technologie pour les élèves dans notre province et en fasse rapport lors de l'assemblée générale du Conseil de 2023.

(Colchester-East Hants)

Résolution 2022-86-ADOPTÉE

Rés. 2022-87

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU examine des façons de remplacer des produits promotionnels du NSTU par des choix sains et responsables sur le plan environnemental pour des événements comme la Journée de l'engagement des membres.

(CSANE)

Résolution 2022-87-ADOPTÉE

Rés. 2022-88

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU cherche à établir un mécanisme de rétroaction qui permettrait à ses membres d'offrir leurs commentaires constructifs aux membres de l'AAEPNE.

(Comté de Halifax)

Résolution 2022-88-ADOPTÉE

Rés. 2022-89

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU examine des façons d'améliorer les technologies qu'il offre, y compris pour remédier aux difficultés technologiques qui entravent fréquemment les affaires du NSTU et pour offrir des capacités de vidéoconférence et de transmission de fichiers à l'interne.

(Cape Breton District)

P. Murphy/D. Spracklin/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en :

- insérant « des services comme la » après le mot « offrir »;
- retirant « des capacités de vidéoconférence et ».

La résolution telle que modifiée se lit maintenant comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU examine des façons d'améliorer les technologies qu'il offre, y compris pour remédier aux difficultés technologiques qui entravent fréquemment les affaires du NSTU et pour offrir des services comme la transmission de fichiers à l'interne.

J. Chase/S. Conrad/ADOPTÉE

Que la résolution soit modifiée en insérant les mots « et en fasse rapport lors de l'assemblée générale du Conseil de 2023 » après le mot « l'interne ».

La résolution telle que modifiée se lit maintenant comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU examine des façons d'améliorer les technologies qu'il offre, y compris pour remédier aux difficultés technologiques qui entravent fréquemment les affaires du NSTU et pour offrir des services comme la transmission de fichiers à l'interne et en fasse rapport lors de l'assemblée générale du Conseil de 2023.

Résolution 2022-89 – ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

POINT À HEURE FIXE – Mot du directeur exécutif

Le président demande à Steve Brooks, directeur exécutif du NSTU, de prendre parole.

Une période de questions et réponses se déroule avec le directeur exécutif.

POINT À HEURE FIXE – RÉSOLUTIONS CONCERNANT DES AFFAIRES NOUVELLES

Le président de l'assemblée remet la parole au président Paul Wozney pour remercier les membres du Comité exécutif provincial qui quittent leur poste :

Personnes terminant leur mandat :

- Yolanda Aubrecht District du Cap-Breton
- Byron Butt Comté de Lunenburg-Queens
- Mike Jamieson Dartmouth
- Richard MacLean Ville d'Halifax
- Shannon Roy Colchester-East Hants
- Colleen Scott Digby-Shelburne-Yarmouth

Le président demande ensuite aux membres du Comité exécutif provincial 2022-2023 de venir à la table principale, y compris les membres nouvellement élus dont le mandat commence le 1^{er} août 2022.

Personnes nouvellement élus :

- Ryan Lutes Ville d'Halifax
- John MacKinnon Digby-Shelburne-Yarmouth
- Jeff Morse Dartmouth
- Tanya Colchester-East Hants
- Crystal Sampson District du Cap-Breton
- Sarah Tutty Queens

Personnes réélues :

- Meg Ferguson Comté d'Halifax
- Deena Jewers Antigonish-Guysborough
- Natalie MacIsaac Annapolis-Hants West-Kings
- Line Murphy CSANE
- Phil Samson Inverness-Richmond

Brian Forbes demande au président Paul Wozney de clore l'assemblée.

Thérèse Forsythe, première vice-présidente, demande un privilège personnel pour reconnaître qu'il s'agit de la dernière assemblée générale annuelle du Conseil de Paul Wozney à titre de président du NSTU et pour le remercier de son service au NSTU.

Le président demande une motion d'ajournement :

Proposée par D. Read

Appuyée par M. Borden

Le président déclare que l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2022 prend fin à 11 h 57 le dimanche 1^{er} mai 2022.

RÉSOLUTIONS POUR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU CONSEIL 2024

RÉSOLUTIONS CHIFFRÉES

2024-01 *Action* *Chiffrée* 304935\$ 2/3s

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU embauche deux nouveaux cadres; ces deux postes seront basés dans l'est et l'ouest de la province, ce qui permettra aux cadres de travailler pour des sections locales situées à ces deux extrémités de la province.

Richmond

Exposé explicatif :

Les cadres actuels du NSTU sont basés à Halifax et doivent voyager pour se rendre dans les sections locales qui leur sont assignées. Les membres qui souhaitent travailler comme cadre doivent se déraciner et déménager à Halifax ou dans les environs. Compte tenu de la géographie de la Nouvelle-Écosse, ceux qui vivent dans les régions éloignées de la province font l'objet d'une discrimination injuste si le déracinement de leur vie et de leur famille n'est pas envisageable. Plusieurs membres qualifiés qui ne vivent pas dans la Municipalité régionale d'Halifax (MRH) ou les régions voisines seraient intéressés par ces postes. Nous pensons que cela permettrait une meilleure représentation de nos membres et de leurs préoccupations. Ces postes peuvent parfois nécessiter de se rendre à Halifax si les tâches ne peuvent pas être effectuées à distance.

Coût :

304 935 \$ pour deux cadres de direction et un-e adjoint-e administratif-ve (salaire et avantages sociaux). Le Comité des finances et de l'immobilier aimerait souligner qu'il y aurait des coûts d'exploitation supplémentaires qui ne sont pas indiqués ici.

Recommandation :

Le Comité des finances et de l'immobilier ne fait aucune recommandation par rapport à cette résolution, mais tient à signaler que son adoption donnerait lieu à une augmentation des dépenses et nécessiterait de modifier le budget.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Recommandation :

Le Comité du personnel n'émet aucune recommandation par rapport à cette résolution; cependant, il aimerait souligner ce qui suit. Selon l'exposé explicatif, la logique serait d'augmenter les possibilités d'emploi pour les membres; toutefois, le Comité du personnel estime que l'ajout de deux cadres de direction pourrait, s'ils bénéficient d'un soutien adéquat, permettre d'améliorer la prestation des programmes et des services du NSTU. Pour des raisons opérationnelles, le NSTU n'est pas en faveur du travail à domicile sur une base continue et respecte les conventions collectives existantes. Par conséquent, si la résolution est adoptée, il faudra discuter avec les sections locales de l'utilisation possible ou de l'acquisition de locaux pour des bureaux régionaux. L'ajout de deux cadres de direction nécessiterait un soutien administratif supplémentaire. Actuellement, lorsque le NSTU embauche du personnel, il choisit les candidats qui ont obtenu les meilleurs résultats, sans tenir compte de leur adresse domiciliaire.

2024-02 *Action* *Chiffrée* 203 012 \$ 2/3s

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU adhère à la National Association of Teachers (NAT), afin de devenir membre d'une organisation affiliée au Congrès du travail du Canada (CTC) et de conserver son statut de membre de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse (FTNE).

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

La National Association of Teachers (NAT) compte actuellement une organisation membre, le Manitoba Teachers' Society (MTS). Cette nouvelle association est née à la suite d'une notification du Congrès du travail du Canada (CTC) au MTS et au NSTU, spécifiant que les organisations provinciales individuelles d'enseignants ne pouvaient plus s'affilier directement au CTC. Le CTC a indiqué que le NSTU ne pouvait pas se joindre au CTC comme organisation affiliée, même si la British Columbia Teachers' Federation (BCTF), la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO) et la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO) sont actuellement affiliées au CTC. Le CTC a fait savoir qu'à l'avenir, aucune organisation provinciale d'enseignants ne pourra se joindre au CTC comme organisation affiliée sur une base individuelle. Par conséquent, pour que les futures organisations provinciales d'enseignants puissent s'affilier au CTC, elles devront faire partie d'un organisme national regroupant des organisations d'enseignants (même si cet organisme « national » compte seulement un [1] membre), et l'organisme national serait autorisé à s'affilier au CTC.

L'affiliation formelle au CTC, et les coûts connexes, ont été annulés pour une période de six (6) ans, afin de permettre au NSTU d'être membre de la FTNE. Le CTC a informé le NSTU que l'adhésion à une organisation nationale d'enseignants, telle que la NAT, lui permettrait de maintenir son

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

adhésion à la FTNE. Toutefois, le NSTU ne serait habilité à agir à titre d'organisation affiliée du CTC que par l'intermédiaire de cet organisme national. Essentiellement, le NSTU partagerait son affiliation au CTC avec toute autre organisation membre de la NAT.

Les constitutions de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse (FTNE) et du CTC mentionnent l'obligation d'être affilié au CTC pour être membre d'une fédération provinciale du travail (c.-à-d., la FTNE). En bref, le NSTU ne peut pas continuer d'être membre de la FTNE à moins de s'affilier au CTC, et il ne peut pas s'affilier au CTC s'il n'adhère pas à la NAT (ou à une autre organisation nationale d'enseignants).

Coût :

Montants provenant du budget proposé de 2024/2025 :	
Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse (FTNE)	95 256 \$
Comités et conférences de la FTNE	10 000 \$
Frais du Congrès du travail du Canada (CTC)	95 256 \$
Comités et conférences du CTC	2 500 \$
Total :	203 012 \$

Le Comité des finances et de l'immobilier indique que le rejet de cette résolution donnerait lieu à une réduction des dépenses, soit le montant susmentionné, et nécessiterait de modifier le budget proposé.

2024-03 *Action* *Chiffrée* *150 000 \$*
IL EST RÉSOLU QUE 150 000 \$ soient transférés du fonds de réserve afin d'équilibrer l'exercice se terminant le 31 juillet 2025.
Provincial Executive

Exposé explicatif :

Ce transfert de fonds permettra d'équilibrer le budget sans qu'il soit nécessaire d'augmenter les cotisations, de diminuer les remboursements aux sections locales ou de réduire les programmes et les services offerts aux membres du NSTU.

2024-04 *Constitutionnelle* *Modifiée* *Chiffrée* *8400\$/Caucus* *2/3s*
IL EST RÉSOLU QUE le Règlement intérieur du NSTU soit modifié en insérant un nouvel article intitulé « Gouvernance du caucus syndical ».

Le nouvel article se lirait comme suit :

ARTICLE (nouveau) – GOUVERNANCE DU CAUCUS SYNDICAL

1. CAUCUS SYNDICAL

- a) Les Membres actifs et les Membres de réserve peuvent, en suivant la procédure établie dans les Procédures opérationnelles et avec le consentement du Comité exécutif provincial, former un Caucus syndical.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

- b) Le mandat du Caucus syndical est d’encourager et d’aider les Membres de groupes particuliers à faire valoir leurs besoins uniques.
 - c) Les objectifs des Caucus syndicaux sont les suivants :
 - i. Améliorer l’engagement des Membres;
 - ii. Représenter des groupes qui ne sont pas représentés dans la structure de gouvernance syndicale traditionnelle;
 - iii. Défendre les intérêts des Caucus syndicaux, qui cadrent avec les politiques et les pratiques du NSTU;
 - iv. conseiller le Comité exécutif provincial et les comités du NSTU sur des questions concernant les Caucus syndicaux.
 - d) Les Membres actifs et les Membres de réserve du NSTU peuvent devenir membres d’un Caucus syndical. L’adhésion est volontaire et dépend du paiement de la cotisation du Caucus qui est fixée par celui-ci au cours de son Assemblée générale annuelle.
 - e) Le NSTU fournit une aide financière aux caucus, si nécessaire, pour leur permettre de tenir des réunions.
- 2. MEMBRES DU BUREAU DE DIRECTION**
- a) Un Caucus syndical élit un Président et tout autre membre du bureau de direction qu’il juge nécessaire.
 - b) Le Caucus est dirigé par les membres élus du Comité exécutif de celui-ci.
- 3. GOUVERNANCE**
- a) Un Caucus syndical est un comité du NSTU qui est sous le contrôle du Conseil d’administration du NSTU et de son Comité exécutif, sous réserve de la *Teaching Profession Act*, du présent Règlement intérieur et des Ordres permanents du NSTU.
 - b) Un Caucus syndical ne peut pas traiter directement d’enjeux politiques avec le gouvernement provincial, les ministères ou autres organisations provinciales.
 - c) Un Caucus syndical fixe les dates de ses réunions et, chaque année scolaire, désigne l’une (1) de ces réunions comme étant son Assemblée générale annuelle.
 - d) La majorité des membres du bureau de direction constitue le quorum pour le Comité exécutif du Caucus syndical.
 - e) Un Caucus syndical peut soumettre des résolutions pour l’Assemblée générale du Conseil selon les procédures relatives aux résolutions décrites dans les Ordres permanents.
- 4. FINANCES**
- a) Un Caucus syndical soumet au Bureau central, au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année, un budget pour l’année scolaire en cours.
 - b) Un Caucus syndical soumet au bureau central, au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année, les renseignements nécessaires pour son examen interne, qui sera effectué au bureau central.
 - c) Un Caucus syndical ne peut pas permettre qu’on utilise une partie ou la totalité de ses fonds pour mener une campagne électorale, quelle qu’elle soit, tant au sein du Syndicat qu’à l’extérieur de celui-ci.

Dartmouth

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Exposé explicatif :

Ce règlement proposé introduirait une nouvelle structure appelée un Caucus syndical. Le but d'un Caucus est d'encourager et d'aider les membres de groupes particuliers à faire valoir leurs besoins uniques. Les Caucus amélioreront l'engagement des Membres, représenteront des groupes qui ne sont pas représentés dans la structure de gouvernance syndicale traditionnelle et donneront des conseils sur des questions propres à leurs intérêts. La structure présentée est modelée sur celle actuellement utilisée par des associations professionnelles.

Coût :

8 400 \$ par caucus (basé sur 3 réunions pour 8 membres du Comité exécutif par année X taux du Comité de 350 \$)

Recommandation :

Le Comité des finances et de l'immobilier ne fait aucune recommandation par rapport à cette résolution, mais tient à signaler que son adoption donnerait lieu à une augmentation des dépenses et nécessiterait de modifier le budget.

Recommandation :

Le Comité de la gouvernance et de la politique recommande que cette résolution soit rejetée ou retirée. Il est d'accord avec le but de cette résolution, c'est-à-dire qu'il faut favoriser l'embauche des membres de certains groupes sous-représentés. Il reconnaît le bien-fondé des préoccupations des membres méritant l'équité et le besoin pressant de les faire participer à la structure syndicale. Actuellement, plusieurs processus sont proposés afin de donner une voix authentique aux membres méritant l'équité et marginalisés afin de mieux servir les intérêts de ces membres et du NSTU dans son ensemble. Le concept de caucus syndical ne se limite pas aux membres méritant l'équité; ces « caucus » pourraient être accessibles à d'autres groupes d'intérêts spéciaux et sont beaucoup trop ouverts pour créer efficacement un changement dans la structure de l'organisation. Il est également dangereux de séparer nos membres en groupes définis ayant des intérêts particuliers. Le Syndicat devrait demeurer vigilant quant à la possibilité que le gouvernement (ou d'autres) tente d'éliminer des groupes distincts de ses unités de négociation. Il s'est engagé à mettre en œuvre de réels changements afin d'intégrer les membres méritant l'équité dans la gouvernance du Syndicat, mais il devrait le faire tout en maintenant une forte solidarité syndicale. Cette résolution risque de diviser le Syndicat en groupes d'intérêts spéciaux et n'est pas nécessaire pour atteindre l'objectif de rendre le Syndicat plus diversifié et plus respectueux de l'équité.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-05 *Constitutionnelle Modifiée* *Chiffrée* *800\$/Caucus* *2/3s*
IL EST RÉSOLU QUE le sous-article 2 – Délégués et observateurs à l'Assemblée générale du Conseil – de l'article II – L'Assemblée générale du Conseil – du Règlement intérieur du NSTU – soit modifié en le remplaçant par le suivant :

Le sous-article du Règlement intérieur, tel que modifié, se lirait alors comme suit :

2. DÉLÉGUÉS ET OBSERVATEURS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

- a) Les délégués votants à l'Assemblée générale du Conseil sont :
 - i. les membres du Comité exécutif provincial;
 - ii. les Présidents des Sections locales, à raison d'un (1) Délégué votant par Section locale;
 - iii. les Délégués votants des Sections locales, comme déterminés dans les Statuts de chaque Section locale;
 - iv. les Présidents des Conseils des représentants régionaux;
 - v. les Présidents des Comités régionaux du bien-être économique;
 - vi. les Délégués votants des Associations professionnelles provenant des Associations professionnelles individuelles;
 - vii. **les Délégués votants des Caucus syndicaux reconnus du Nova Scotia Teachers Union.**
- b) Conformément à l'alinéa 2(e)(i), chaque Section locale a droit à un (1) Délégué votant par tranche de cinquante (50) Membres ou fraction majeure de celle-ci.
- c) Nonobstant le paragraphe 2(b), chaque Section locale a droit à un minimum de trois (3) Délégués votants.
- d) Conformément à l'alinéa 2a)vi), chaque Association professionnelle a droit à un (1) Délégué votant.
- e) **Conformément à l'alinéa 2a)vii), chaque Caucus a droit à un (1) Délégué votant.**
- f) Les Délégués non votants à l'Assemblée générale du Conseil sont :
 - i. les Délégués suppléants des Sections locales, comme déterminés dans les Statuts de chaque Section locale;
 - ii. les Présidents ou les personnes désignées des Comités permanents du NSTU;
 - iii. un représentant invité de l'Organisation des enseignants à la retraite, choisi par celle-ci.
- g) Conformément à l'alinéa 2e)i), chaque Section locale peut désigner des Délégués suppléants en fonction d'une échelle adaptative selon laquelle les Sections locales ont droit à :
 - i. un (1) Délégué suppléant si elles ont de trois (3) à dix (10) Délégués votants;
 - ii. deux (2) Délégués suppléants si elles ont de onze (11) à vingt et un (21) Délégués votants;
 - iii. trois (3) Délégués suppléants si elles ont de vingt-deux (22) à trente et un (31) Délégués votants;
 - iv. quatre (4) Délégués suppléants si elles ont de trente-deux (32) à quarante et un (41) Délégués votants;
 - v. cinq (5) Délégués suppléants si elles ont quarante-deux (42) Délégués votants ou plus.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

- h) Les Délégués non votants peuvent s’adresser à l’Assemblée générale du Conseil avec la permission du Président, laquelle ne peut pas être refusée sans motif raisonnable.
- i) Les Délégués non votants ne peuvent pas proposer ni appuyer des résolutions ou des motions et ne peuvent pas voter sur celles-ci.
- j) En l’absence inévitable d’un Délégué votant d’une Section locale, le Conseil peut autoriser un Délégué suppléant de la Section locale à le remplacer. Lorsqu’il remplace le Délégué votant de la Section locale, le Délégué suppléant de la Section locale a tous les droits et toutes les responsabilités d’un Délégué votant d’une Section locale.
- k) Les Observateurs à l’Assemblée générale du Conseil peuvent être :
 - i. des Observateurs de la Section locale choisis par chaque Section locale;
 - ii. des Membres.
- l) Conformément à l’alinéa 2j)i), chaque Section locale a le droit de choisir un (1) Observateur local.
- m) Les Délégués suppléants et les Observateurs d’une Section locale assistent à l’Assemblée générale du Conseil aux frais de la Section locale ou à leurs propres frais.

Dartmouth

Exposé explicatif :

Cette résolution fonctionne conjointement avec la précédente qui a servi à établir les caucus syndicaux. Les changements décrits permettent une représentation des caucus à titre de délégués votants à l’assemblée générale du Conseil.

Remarque : le Comité des résolutions a décidé que si la résolution 24-04 est défaite ou retirée, la résolution 24-05 est irrecevable et ne doit pas être examinée par l’Assemblée générale du Conseil.

Coût :

800 \$ par caucus (en fonction de la participation à l’assemblée générale annuelle)

Recommandation :

Le Comité des finances et de l’immobilier ne fait aucune recommandation par rapport à cette résolution, mais tient à signaler que son adoption donnerait lieu à une augmentation des dépenses et nécessiterait de modifier le budget.

Recommandation :

Le Comité de la gouvernance et de la politique recommande que cette résolution soit rejetée ou retirée. Il est d’accord avec le but de cette résolution, c’est-à-dire qu’il faut favoriser l’embauche des membres de certains groupes sous-représentés. Il reconnaît le bien-fondé des préoccupations des membres

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

méritant l'équité et le besoin pressant de les faire participer à la structure syndicale. Actuellement, plusieurs processus sont proposés afin de donner une voix authentique aux membres méritant l'équité et marginalisés afin de mieux servir les intérêts de ces membres et du NSTU dans son ensemble. Le concept de caucus syndical ne se limite pas aux membres méritant l'équité; ces « caucus » pourraient être accessibles à d'autres groupes d'intérêts spéciaux et sont beaucoup trop ouverts pour créer efficacement un changement dans la structure de l'organisation. Il est également dangereux de séparer nos membres en groupes définis ayant des intérêts particuliers. Le Syndicat devrait demeurer vigilant quant à la possibilité que le gouvernement (ou d'autres) tente d'éliminer des groupes distincts de ses unités de négociation. Il s'est engagé à mettre en œuvre de réels changements afin d'intégrer les membres méritant l'équité dans la gouvernance du Syndicat, mais il devrait le faire tout en maintenant une forte solidarité syndicale. Cette résolution risque de diviser le Syndicat en groupes d'intérêts spéciaux et n'est pas nécessaire pour atteindre l'objectif de rendre le Syndicat plus diversifié et plus respectueux de l'équité.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-06 *Constitutionnelle Modifiée* *Chiffrée* *7200\$* *2/3s*
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU modifie le sous-article 2a), de l'article II de la section II du Règlement intérieur, comme suit :

Le sous-article du Règlement intérieur, tel que modifié, se lirait alors comme suit :

2. DÉLÉGUÉS ET OBSERVATEURS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

- (a) Les Délégués votants à l'Assemblée générale du Conseil sont :
 - (i) les membres du Comité exécutif provincial;
 - (ii) les Présidents des sections locales, à raison d'un (1) Délégué votant par Section locale;
 - (iii) les Délégués votants des Sections locales, comme déterminés par les Statuts de chaque Section locale;
 - (iv) les Présidents des Conseils des représentants régionaux; (v) les Présidents des Comités régionaux du bien-être économique;
 - (vi) les Délégués votants des Associations professionnelles.
 - (vii) un caucus sur l'équité composé d'un maximum de neuf (9) membres militant pour l'équité, un (1) provenant de chaque région, comme déterminé par le tirage au sort des candidats au caucus.
- (b) Conformément aux alinéas 2(a) ii) et iii) chaque Section locale a droit à un (1) Délégué votant par tranche de cinquante (50) Membres ou fraction majeure de celle-ci.
- (c) Nonobstant le paragraphe 2b), chaque Section locale a droit à un minimum de trois (3) Délégués votants.
- (d) Conformément à l'alinéa 2a)vi), chaque Association professionnelle a droit à un (1) Délégué votant.

- (e) Les Délégués non votants à l'Assemblée générale du Conseil sont :
 - (i) les Délégués suppléants des Sections locales, comme déterminés dans les Statuts de chaque Section locale;
 - (ii) les Présidents ou les personnes désignées des Comités permanents du NSTU;
 - (iii) un représentant invité de l'Organisation des enseignants à la retraite, choisi par celle-ci.
- (f) Conformément à l'alinéa 2e)i), chaque Section locale peut désigner des Délégués suppléants en fonction d'une échelle adaptative selon laquelle les Sections locales ont droit à :
 - (i) un (1) Délégué suppléant si elles ont de trois (3) à dix (10) Délégués votants;
 - (ii) deux (2) Délégués suppléants si elles ont de onze (11) à vingt et un (21) Délégués votants;
 - (iii) trois (3) Délégués suppléants si elles ont de vingt-deux (22) à trente et un (31) Délégués votants;
 - (iv) quatre (4) Délégués suppléants si elles ont de trente-deux (32) à quarante et un (41) Délégués votants;
 - (v) cinq (5) Délégués suppléants si elles ont quarante-deux (42) Délégués votants ou plus.
- (g) Les Délégués non votants peuvent s'adresser à l'Assemblée générale du Conseil avec la permission du Président, laquelle ne peut pas être refusée sans motif raisonnable.
- h) Les Délégués non votants ne peuvent pas proposer ni appuyer des résolutions ou des motions, et ne peuvent pas voter sur celles-ci.
- (i) En cas de l'absence inévitable d'un Délégué votant d'une Section locale, le Conseil peut autoriser un Délégué suppléant de la Section locale à le remplacer. Lorsqu'il remplace le Délégué votant de la Section locale, le Délégué suppléant de la Section locale a tous les droits et toutes les responsabilités d'un Délégué votant d'une Section locale.
- (j) Les Observateurs à l'Assemblée générale du Conseil peuvent être :
 - (i) des Observateurs de la section locale choisis par chaque section locale;
 - (ii) des Membres.
- (k) Conformément à l'alinéa 2i), (i)chaque Section locale peut choisir un (1) Observateur de la Section locale.
- (l) Les Délégués suppléants et les Observateurs de la Section locale assistent à l'Assemblée générale du Conseil aux frais de la Section locale ou à leurs propres frais.

Ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Le NSTU défend équitablement les besoins de tous les membres. Actuellement, les membres des groupes revendiquant l'équité ne disposent d'aucun moyen de faire part de leurs préoccupations à l'assemblée générale du Conseil, à moins

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

de pouvoir y assister avec la délégation de leur section locale. Le fait d’avoir un caucus permettra de présenter à l’assemblée générale du Conseil, en temps opportun et avec exactitude, les difficultés auxquelles font face les membres marginalisés. L’unité et la cohésion au sein du syndicat seront par conséquent renforcées, car cela permettra d’éliminer plus efficacement les obstacles à la participation à la gouvernance syndicale, en rendant l’assemblée générale annuelle du Conseil plus accessible aux Noirs, aux Autochtones, aux éducateurs de couleur, aux éducateurs nouvellement arrivés au Canada, aux éducateurs membres de la communauté 2SLGBTQIA+ et aux éducateurs handicapés.

Coût :

7 200 \$

Recommandation :

Le Comité des finances et de l’immobilier ne fait aucune recommandation par rapport à cette résolution, mais tient à signaler que son adoption donnerait lieu à une augmentation des dépenses et nécessiterait de modifier le budget.

Recommandation :

Le Comité de la gouvernance et de la politique recommande que cette résolution, telle que rédigée, soit rejetée. Toutefois, il propose une modification et, si elle est apportée, il recommanderait que la résolution soit adoptée. Il recommande que la résolution soit modifiée en supprimant « (vii) un caucus sur l’équité composé d’un maximum de neuf (9) membres militant pour l’équité, un (1) provenant de chaque région, comme déterminé par le tirage au sort des candidats au caucus. » et en insérant au paragraphe (b) une autre phrase qui se lirait comme suit : « Toute délégation d’une section locale qui compte huit (8) délégués votants ou plus doit assigner au moins un (1) des postes de délégué votant à une personne appartenant à un groupe méritant l’équité, selon la définition de l’expression « méritant l’équité » dans les Procédures opérationnelles du NSTU. La résolution avec la modification proposée vise le même but que la résolution initiale – c’est-à-dire, accroître la diversité et l’équité à l’assemblée générale du Conseil. La modification proposée garantit des sièges aux membres méritant l’équité à l’assemblée générale du Conseil et comporte des avantages supplémentaires par rapport à la résolution présentée par la section locale. Les avantages supplémentaires comprennent, sans toutefois s’y limiter :

- Garantie de sièges à l’assemblée générale du Conseil pour les membres méritant l’équité, sans augmenter la taille de l’assemblée générale du Conseil (par conséquent, ce ne serait plus une proposition chiffrée);
- Au-delà de la question des coûts, il existe aussi des préoccupations quant au lieu où se tient l’assemblée générale annuelle qui a des limites de capacité;
- Les sections locales sont les mieux placées pour choisir leur propre délégation plutôt que de procéder par tirage au sort;
- Les délégués votants méritant l’équité feraient partie de la délégation d’une section locale et auraient un lien réel avec celle-ci. Ils seraient

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

intégrés dans la structure de la section locale et non séparés en un groupe distinct (supposé homogène);

- Selon les chiffres des sections locales en décembre 2023, la résolution modifiée proposée permettrait encore à au moins neuf (9) membres méritant l'équité de participer à l'assemblée générale du Conseil.

Le sous-article du Règlement intérieur, tel que modifié, se lirait alors comme suit :

2. DÉLÉGUÉS ET OBSERVATEURS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

- (a) Les Délégués votants à l'Assemblée générale du Conseil sont :
- (i) les membres du Comité exécutif provincial;
 - (ii) les Présidents des sections locales, à raison d'un (1) Délégué votant par Section locale;
 - (iii) les Délégués votants des Sections locales, comme déterminés par les Statuts de chaque Section locale;
 - (iv) les Présidents des Conseils des représentants régionaux; (v) les Présidents des Comités régionaux du bien-être économique;
 - (vi) les Délégués votants des Associations professionnelles.
 - ~~(vii) un caucus sur l'équité composé d'un maximum de neuf (9) membres militant pour l'équité, un (1) provenant de chaque région, comme déterminé par le tirage au sort des candidats au caucus.~~
- (b) Conformément aux alinéas 2(a) (ii) et (iii), chaque Section locale a droit à un (1) Délégué votant par tranche de cinquante (50) Membres ou fraction majeure de celle-ci. **Toute délégation d'une section locale qui compte huit (8) délégués votants ou plus doit assigner au moins un (1) de ses postes de délégué votant à une personne appartenant à un groupe méritant l'équité, selon la définition de l'expression « méritant l'équité » dans les Procédures opérationnelles du NSTU.**
- (c) Nonobstant le paragraphe 2(b), chaque Section locale a droit à un minimum de trois (3) Délégués votants.
- (d) Conformément à l'alinéa 2(a) (vi), chaque Association professionnelle a droit à un (1) Délégué votant.
- (e) Les Délégués non votants à l'Assemblée générale du Conseil sont :
- (i) les Délégués suppléants des Sections locales, comme déterminés dans les Statuts de chaque Section locale;
 - (ii) les Présidents ou les personnes désignées des Comités permanents du NSTU;
 - (iii) un représentant invité de l'Organisation des enseignants à la retraite, choisi par celle-ci.
- (f) Conformément à l'alinéa 2(e) (i), chaque Section locale peut désigner des Délégués suppléants en fonction d'une échelle adaptative selon laquelle les Sections locales ont droit à :
- (i) un (1) Délégué suppléant si elles ont de trois (3) à dix (10) Délégués votants;

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

- (ii) deux (2) Délégués suppléants si elles ont de onze (11) à vingt et un (21) Délégués votants;
- (iii) trois (3) Délégués suppléants si elles ont de vingt-deux (22) à trente et un (31) Délégués votants;
- (iv) quatre (4) Délégués suppléants si elles ont de trente-deux (32) à quarante et un (41) Délégués votants;
- (v) cinq (5) Délégués suppléants si elles ont quarante-deux (42) Délégués votants ou plus.
- (g) Les Délégués non votants peuvent s'adresser à l'Assemblée générale du Conseil avec la permission du Président, laquelle ne peut pas être refusée sans motif raisonnable.
- (h) Les Délégués non votants ne peuvent pas proposer ni appuyer des résolutions ou des motions, et ne peuvent pas voter sur celles-ci.
- (i) En cas de l'absence inévitable d'un Délégué votant d'une Section locale, le Conseil peut autoriser un Délégué suppléant de la Section locale à le remplacer. Lorsqu'il remplace le Délégué votant de la Section locale, le Délégué suppléant de la Section locale a tous les droits et toutes les responsabilités d'un Délégué votant d'une Section locale.
- (J) Les Observateurs à l'Assemblée générale du Conseil peuvent être :
 - (i) des Observateurs de la Section locale choisis par chaque Section locale;
 - (ii) des Membres.
- (k) Conformément à l'alinéa 2 (i), chaque Section locale peut choisir un (1) Observateur de la Section locale.
- (l) Les Délégués suppléants et les Observateurs de la Section locale assistent à l'Assemblée générale du Conseil aux frais de la Section locale ou à leurs propres frais.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-07 *Constitutionnelle Modifiée* *Chiffrée* *38215\$*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU modifie le sous-article 1d) de l'Ordre permanent en remplaçant « quatre-vingts cents par jour (2,80 \$/jour) d'enseignement » par « soixante cents par jour (2,60 \$/jour) d'enseignement ».

Le sous-article de l'Ordre permanent, tel que modifié, se lirait alors comme suit :

1. COTISATIONS SYNDICALES DES MEMBRES

- (d) Les enseignants suppléants, qu'ils soient des Membres de réserve ou non, doivent payer une Cotisation syndicale de deux dollars ~~quatre-vingts cents par jour (2,80 \$/jour) d'enseignement~~ et soixante cents par jour (2,60 \$/jour) d'enseignement. Ce montant est retenu directement à la source.

Comté d'Halifax

Exposé explicatif :

Il y a environ quatre ans, le taux journalier des cotisations syndicales a été augmenté dans le cas des enseignants suppléants. Depuis, les enseignants suppléants ont dû faire face à des coûts considérables. Cette résolution aidera en quelque sorte à réduire l'incidence économique pour eux.

Coût :

38 215 \$ (perte de revenu selon le budget 2024-2025 proposé)

Recommandation :

Le Comité des finances et de l'immobilier ne fait aucune recommandation par rapport à cette résolution, mais souligne que son adoption donnerait lieu à une baisse de revenus et nécessiterait de modifier le budget.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

2023-20 (avant l'AGA) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*
Reportée à l'AGA du Conseil de 2024, telle que modifiée

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU examine l'expérience vécue par les attentes des enseignants en ce qui concerne la mise en œuvre d'adaptations et les rapports sur celles-ci **comparativement aux tâches de production de rapports sur celles-ci** qui leur sont imposées dans la province, y compris le nombre d'adaptations en tant que ratio en fonction de la taille des classes, **et en fasse rapport à l'assemblée générale du Conseil de 2024.**

Cumberland

Exposé explicatif :

Cette année, on a demandé aux enseignants de notre région d'approuver des adaptations qui étaient déraisonnables pour des cours ou que nous ne sommes pas en mesure de fournir.

2024-08 (avant l'AGA) *Politique Modifiée* *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 3 – Taille et composition des classes de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution et soit déplacée à la Section II – Programmation du manuel.

La Politique, telle que modifiée, se lirait alors comme suit :

3. TAILLE ET COMPOSITION DES CLASSES

La taille et la composition des classes sont des facteurs importants de la réussite des élèves, y compris, mais sans se limiter au rendement scolaire, aux taux d'obtention de diplôme, aux aptitudes non cognitives et aux

résultats obtenus dans la vie en général. De plus, les politiques qui limitent la taille des classes et prévoient un soutien important pour créer des milieux d'apprentissage inclusifs ont une plus grande incidence sur les enfants marginalisés et issus de familles à faible revenu. Bien que ces politiques entraînent des coûts immédiats, elles sont rentables à long terme en raison des économies futures réalisées en matière de services sociaux, des services de santé, de justice et d'éducation. Elles favorisent également des conditions de travail idéales pour les éducateurs et, par conséquent, aident à recruter et à fidéliser les enseignants. Par conséquent, le NSTU croit que :

- A. La taille des classes ne doit pas dépasser les limites suivantes :
 - I. De la maternelle à la 3e année 15 élèves
 - II. De la 4e à la 6e année 20 élèves
 - III. Classes à années multiples au primaire 15 élèves
 - IV. De la 7e à la 12e année 25 élèves
 - V. Classes du centre d'apprentissage et avec services de soutien aux élèves 10 élèves
- B. Si la composition d'une classe est plus complexe ou présente des problèmes de sécurité supplémentaires, la taille de la classe devrait être réduite en dessous de ces limites et le personnel de soutien devrait être augmenté.

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j) – les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. L'énoncé de politique modifié qui est proposé présente des arguments plus solides concernant les avantages éducatifs et sociaux d'un nombre limité d'élèves par classe et la prise en compte de la complexité des classes d'aujourd'hui. En tant que politique du NSTU, elle concerne plus les avantages pour les élèves en classe que les conditions de travail de nos membres, il est donc logique de transférer cette politique à la section Programmation du manuel Politique.

2024-09 (avant l'AGA) *Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 4 – Négociations collectives de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique, telle que modifiée, se lirait alors comme suit :

4. INTÉGRITÉ DES MEMBRES

Le NSTU a pris l'engagement de défendre l'intégrité de ses membres. À cette fin, il :

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

- A. s'opposera à toute tentative de retirer une partie des membres du NSTU;
 - B. s'opposera à toute impartition de fonctions exercées par ses membres;
 - C. s'opposera au remplacement d'un enseignant certifié membre du NSTU par un employé qui n'est pas membre du NSTU.
- De plus, le NSTU considère que tous les cours et programmes des écoles publiques doivent être enseignés et donnés par des membres du NSTU.

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. L'énoncé de politique modifié qui est proposé vise à mettre en évidence l'intégrité et la protection des membres du NSTU. Certaines parties de l'énoncé de politique actuel sont très similaires à la Politique 5 – Liberté d'association et droit de grève de la Section VI – Généralités, où les convictions en matière de négociations collectives sont énoncées de manière beaucoup plus claire et concise. Cette modification donnera plus de poids à certaines formulations et éliminera les redondances.

2024-10 (avant l'AGA) *Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 6 – Présence à des funérailles de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. L'énoncé actuel n'est pas conçu comme une politique du NSTU, mais plutôt comme une proposition présentée à l'unité de négociation régionale, qui d'ailleurs fait déjà partie de certaines ententes régionales. Par conséquent, cet énoncé de politique devrait être abrogé.

2024-11 (avant l'AGA) *Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 7 – Plans de programme individualisé de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

six (6) ans. L'énoncé actuel n'est pas conçu comme une politique du NSTU, mais plutôt comme une proposition présentée à l'unité de négociation régionale. Par conséquent, cet énoncé devrait être abrogé et pourrait possiblement être pris en compte dans l'élaboration des prochaines demandes. De plus, il s'agit de la première de deux résolutions visant à transférer les concepts définis dans cette politique à un autre énoncé de politique. Une modification à la Politique 9 – Intégration et inclusion de la Section IV – Gouvernement est suggérée dans la Résolution 2024-12 afin d'inclure le concept de temps intégré pour accomplir le travail nécessaire dans le cadre des plans de programme individualisé.

2024-12 (avant l'AGA) *Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 9 – Intégration et inclusion de la Section IV – Gouvernement du manuel Politique du NSTU soit modifiée en insérant un nouveau paragraphe D qui se lirait comme suit : « les enseignants travaillant dans des classes intégrées doivent avoir à leur disposition le temps intégré nécessaire pour planifier, mettre en place et évaluer chaque plan de programme individualisé et le documenter; » et en changeant la désignation alphabétique du reste de la politique.

La Politique, telle que modifiée, se lirait alors comme suit :

9. INTÉGRATION ET INCLUSION

Le NSTU appuie la politique du Council of Atlantic Provinces and Territory Teacher Organizations (CAPTTO) sur l'inclusion. En outre, le NSTU croit que :

- A. les enfants qui présentent des besoins physiques, intellectuels ou affectifs exceptionnels tirent profit d'un apprentissage offert dans l'environnement le plus stimulant;
- B. bien que le placement dans une classe ordinaire convienne bien à la plupart des enfants, les classes autonomes ou d'autres environnements peuvent mieux convenir à certains enfants exceptionnels;
- C. les enseignants travaillant dans des classes intégrées ont besoin de services de soutien;
- D. les enseignants travaillant dans des classes intégrées doivent avoir à leur disposition le temps intégré nécessaire pour planifier, mettre en place et évaluer chaque plan de programme individualisé et le documenter;**
- DE. l'intégration doit garantir les droits de tous les enfants à une éducation appropriée et à une répartition équitable des ressources entre tous les élèves;
- EF. les établissements scolaires ne doivent pas présenter d'obstacles.

Comité exécutif provincial

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. Il s'agit de la deuxième de deux résolutions visant à transférer le concept de temps intégré pour accomplir le travail lié à la planification de programmes individualisés. Conjointement avec la résolution 2024-11, la modification proposée établit l'obligation d'allouer aux enseignants le temps nécessaire pour accomplir les tâches liées à l'intégration et à l'inclusion.

2024-13 (*avant l'AGA*) *Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail*
IL EST RÉSOLU QUE la Politique 9 – Partage d'emploi de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. L'énoncé actuel n'est pas conçu comme une politique du NSTU, mais comme un guide pratique pour l'établissement d'un partage d'emploi et des procédures de négociation à cet égard dans les ententes régionales. Lorsque cet énoncé a été présenté comme politique, il ne faisait pas partie d'ententes régionales. Actuellement, chaque entente régionale, y compris celle du CSANE et de la CESP, comporte un article sur le partage d'emploi ou l'enseignement partagé. Cet énoncé n'est plus nécessaire dans le manuel Politique du NSTU et peut être abrogé sans problème.

2024-14 (*avant l'AGA*) *Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail*
IL EST RÉSOLU QUE la Politique 11 – Absences des membres de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique, telle que modifiée, se lirait alors comme suit :

11. SUPPLÉANCE

Pour assurer la pérennité du système d'éducation publique de la province, il est essentiel de renforcer et d'élargir le bassin d'enseignants suppléants.

Plus précisément, le NSTU estime que les suppléants doivent :

- A. détenir un certificat d'enseignement de la Nouvelle-Écosse;
- B. être embauchés en vertu d'un contrat d'une durée déterminée pour chaque école ou groupe d'écoles en nombre suffisant pour assurer le remplacement des enseignants absents;
- C. être rémunérés selon l'échelle établie pour le travail qu'ils accomplissent.

Comité exécutif provincial

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La modification proposée renforce les convictions du NSTU concernant les conditions nécessaires pour que le travail de suppléant soit une option viable pour nos membres.

2024-15 (avant l'AGA) *Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 12 – Accès des enseignants à la technologie de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique, telle que modifiée, se lirait alors comme suit :

12. ACCÈS DES ENSEIGNANTS À LA TECHNOLOGIE

Les membres doivent avoir accès à la technologie pour faire leur travail.

Par conséquent, le NSTU estime qu'il incombe à l'employeur de :

- A. fournir aux membres la technologie appropriée pour qu'ils l'utilisent (matériel et logiciels);
- B. assurer une connexion Internet fiable et constante dans les écoles et les établissements scolaires;
- C. veiller à ce que les membres bénéficient d'un perfectionnement professionnel approprié, complet, cohérent, opportun et intégré au travail en ce qui concerne l'utilisation de la technologie (autant du matériel que des logiciels).

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La modification proposée renforce et simplifie les convictions du NSTU selon lesquelles les membres doivent avoir facilement accès à la technologie dont ils ont besoin pour faire leur travail.

2024-16 (avant l'AGA) *Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 13 – Images, vidéos et enregistrements audio de membre de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit modifiée en insérant un nouveau paragraphe C, qui se lirait comme suit : « l'employeur doit établir des politiques et des procédures interdisant tout enregistrement ou toute photographie d'un membre (sans consentement préalable) et garantissant qu'advenant le cas où des personnes enregistrent, captent ou transmettent des enregistrements audio ou vidéo ou des photographies de membres, sans autorisation, des mesures adéquates soient prises. »

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

La Politique, telle que modifiée, se lirait alors comme suit :

13. IMAGES, VIDÉOS ET ENREGISTREMENTS AUDIO DE MEMBRE

Avec la prédominance des appareils pouvant enregistrer et photographier les membres, souvent sans qu'ils en aient connaissance, le NSTU croit que :

- A. le membre doit donner sa permission avant qu'il soit enregistré ou photographié;
- B. toute utilisation, publication ou distribution d'enregistrements audio ou vidéo ou d'images d'un membre doit être autorisée par celui-ci.
- C. l'employeur doit établir des politiques et des procédures interdisant tout enregistrement ou toute photographie d'un membre (sans consentement préalable) et garantissant qu'advenant le cas où des personnes enregistrent, captent ou transmettent des enregistrements audio ou vidéo ou des photographies de membres, sans autorisation, des mesures adéquates soient prises.**

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La modification proposée renforce les convictions du NSTU concernant l'obligation des membres d'autoriser l'utilisation d'une image ou d'un enregistrement d'eux à des fins de partage.

2024-17 (avant l'AGA) Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 15 – Rémunération au mérite de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique, telle que modifiée, se lirait alors comme suit :

15. RÉMUNÉRATION AU MÉRITE

Le NSTU croit fermement que les membres devraient être rémunérés uniquement en fonction du nombre d'années d'enseignement et de leur niveau de certification, conformément à la Convention collective provinciale des enseignants négociée entre le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et le NSTU. C'est pourquoi le NSTU s'oppose avec véhémence à la rémunération au mérite :

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La modification proposée renforce la position du NSTU concernant la rémunération au mérite.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-18 (avant l'AGA) *Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 17 A – Membres à temps partiel de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique, telle que modifiée, se lirait alors comme suit :

17. OPTION D'ENSEIGNEMENT À TEMPS PARTIEL

Le NSTU penche plutôt pour les postes d'enseignants permanents à temps plein, mais reconnaît que les enseignants permanents devraient aussi avoir le choix d'occuper un poste à temps partiel s'ils le désirent; ce qui présenterait des avantages à la fois pour les membres et l'employeur. Le NSTU a donc les convictions suivantes en ce qui concerne les membres qui occupent un poste d'enseignement à temps partiel :

- I. Ils doivent avoir droit à du temps libre, distinct de l'enseignement, au prorata du poste, aux fins de la correction et de la préparation;
- II. Ils doivent négocier un calendrier des jours d'enseignement chaque année scolaire avec l'employeur avant que ne commence leur service;
- III. Ils reçoivent un salaire calculé au prorata selon les échelles salariales négociées;
- IV. Ils sont censés assister aux rencontres parents-enseignants et aux réunions du personnel;
- V. Ils sont encouragés à assister aux sessions de formation en cours d'emploi et aux activités spéciales.

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. L'expression « membre à temps partiel » est une appellation inappropriée. Certains membres du NSTU enseignent à temps partiel, mais cela ne signifie pas qu'ils sont des membres à temps partiel. L'énoncé actuel n'est pas conçu comme une politique du NSTU, mais plutôt comme des conditions qui devraient être établies dans les ententes régionales pour nos membres qui enseignent à temps partiel. Les modifications proposées mettent plus clairement en évidence la position du NSTU concernant les postes à temps partiel.

2024-19 (avant l'AGA) *Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 17 B – Membres itinérants de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. Cet énoncé n'est pas conçu comme une politique du NSTU, mais plutôt comme des conditions qui devraient être établies dans les ententes régionales pour les enseignants itinérants. Actuellement, les conditions énumérées dans cet énoncé sont reconnues dans la plupart des ententes régionales; si ce n'est pas le cas, elles devraient être négociées lors des prochains cycles de négociation.

2024-20 (*avant l'AGA*) *Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail*
IL EST RÉSOLU QUE la Politique 19 – Rapport sur les gains du membre de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. L'énoncé actuel n'est pas conçu comme une politique du NSTU, mais comme une demande faite aux membres de transmettre des renseignements personnels. Les membres du NSTU sont rémunérés selon des échelles de salaire négociées par le Syndicat; cet énoncé n'est donc pas nécessaire. Par conséquent, il peut être abrogé sans problème.

2024-21 (*avant l'AGA*) *Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail*
IL EST RÉSOLU QUE la Politique 22 – Ancienneté – Attribution des postes de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique, telle que modifiée, se lirait alors comme suit :

22. ATTRIBUTION DES POSTES

Le poste attribué à un membre au sein d'une école constitue un élément fondamental de l'expérience et des compétences du membre. Par conséquent, le NSTU considère que, au moment d'attribuer un poste à un membre, on doit prendre en considération et respecter ses préférences et son ancienneté au sein de l'école ou de l'établissement scolaire.

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La modification proposée renforce la position du NSTU en ce qui concerne l'attribution des postes dans les écoles et les établissements scolaires.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-22 (avant l'AGA) Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 24 – Aides-enseignants de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit modifiée comme suit :

- retirer le titre et insérer à la place « Personnel de soutien éducatif »;
- dans la première phrase, retirer « à besoins particuliers »;
- dans le paragraphe C, retirer « des aides-enseignants » et insérer « du personnel de soutien »;
- dans le paragraphe D, retirer « Les aides-enseignants doivent » et insérer « Le personnel de soutien doit »;
- à l'alinéa D I), ajouter « ou des », retirer « à besoins particuliers »; à l'alinéa II), retirer le « s » à « compétent ».

La Politique, telle que modifiée, se lirait alors comme suit :

24. ~~TEACHER ASSISTANTS~~PERSONNEL DE SOUTIEN ÉDUCATIF

La nature complexe de la classe inclusive peut nécessiter le soutien de personnel non enseignant pour les élèves à ~~besoins particuliers~~. C'est pourquoi le NSTU croit que :

- A. seuls les enseignants peuvent enseigner dans les écoles publiques de la Nouvelle-Écosse;
- B. les enseignants sont responsables de la planification et de la mise en œuvre du programme des écoles publiques;
- C. les tâches qui ne sont pas liées à l'enseignement peuvent être effectuées par ~~des aides-enseignants~~**du personnel de soutien** (ou tout autre titre qui leur est donné par l'employeur);
- D. ~~les aides-enseignants~~**le personnel de soutien doit** être :
 - I. assigné à un ou des élèves à ~~besoins particuliers~~ qui ont besoin de services et de soutien distincts;
 - II. compétent en soins aux enfants, en soins personnels, en soins de santé ou en développement de l'enfance;
 - III. sous la direction de l'enseignant;
 - IV. sous la supervision générale de l'administration.

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La modification proposée renforce la position du NSTU concernant le rôle du personnel de soutien dans la classe.

2024-23 (avant l'AGA) Politique Modifiée Bien-être économique et conditions de travail

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 26 – Formation à l'initiative des enseignants de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Exposé explicatif :

Conformément à l'Ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l'AGA du Conseil portant la désignation de « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. L'énoncé actuel n'est pas conçu comme une politique du NSTU, mais comme une soumission pouvant être présentée avec d'autres demandes lors de négociations. L'employeur considère que, pour être en mesure de bien faire leur travail, les enseignants doivent connaître la formation en cours d'emploi, en raison de la nature même de celle-ci; c'est pourquoi il est inapproprié de parler de formation à l'initiative des enseignants. Actuellement, la Politique 5 – Apprentissage professionnel de la Section V – Perfectionnement professionnel du manuel Politique du NSTU explique de façon plus concise la nécessité d'un apprentissage professionnel à l'initiative des enseignants. Cet énoncé de politique peut donc être abrogé sans problème. De plus, les activités aux termes de la Politique 6 – Planification du perfectionnement professionnel ou de la formation en cours d'emploi des membres de la Section V – Perfectionnement professionnel du manuel Politique du NSTU doivent se dérouler pendant la journée d'enseignement et être intégrées au travail.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-24 (avant l'AGA) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*
IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU s'efforce de permettre aux familles dont les conjoints sont deux enseignants de coordonner les prestations de notre régime de soins médicaux.
Antigonish

Exposé explicatif :

Un enseignant ne devrait pas être pénalisé pour avoir épousé un autre enseignant. Dans le cas des familles dont les conjoints sont deux enseignants, chacun devrait bénéficier d'une couverture individuelle et avoir également accès aux prestations de l'autre conjoint.

Recommandation :

Les fiduciaires de l'assurance collective du NSTU recommandent que cette résolution soit retirée ou rejetée.

2024-25 (avant l'AGA) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*
IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU essaie d'obtenir la couverture de l'équipement médical pour le diabète de type 1, sans limite de durée de vie, par le régime de soins médicaux.
Cumberland, comté de Lunenburg

Exposé explicatif :

Le diabète de type 1 est une maladie qui nécessite des thérapies de maintien en vie pour laquelle il n'existe actuellement aucun remède. À mesure que la

technologie médicale progresse, les coûts connexes augmentent. Par exemple, les pompes à insuline coûtent entre 5 000 \$ et 6 000 \$ et il est recommandé de les remplacer tous les cinq ans. Un plafond de 20 000 \$ à vie signifie qu'en fonction de l'âge auquel le diagnostic est posé, ce plafond peut être atteint rapidement.

Recommandation :

Les fiduciaires de l'assurance collective du NSTU recommandent que cette résolution soit adoptée.

2024-26 (avant l'AGA) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU essaie d'obtenir une augmentation en fonction du coût de la vie lorsque l'inflation augmente de 4 % ou plus pendant plus de six mois, peu importe où nous en sommes dans le contrat.

Kings

Exposé explicatif :

Le fait de devoir attendre jusqu'à quatre ans pour obtenir une augmentation de salaire fait en sorte que des membres prennent du retard financièrement.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-27 (avant l'AGA) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU essaie de faire modifier l'article 43.03 comme suit :

Un enseignant à qui l'entité du système éducatif demande d'exercer, à titre intérimaire, les fonctions d'un chef de service ou d'un autre poste de supervision ou d'administration reçoit une rémunération temporaire calculée, après dix (10) jours consécutifs, aux dates où il commence à exercer ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce poste mieux rémunéré, pour la période pendant laquelle l'enseignant les exerce.

CSANE, District du Cap-Breton

Exposé explicatif :

Cette résolution vise à garantir une rémunération équitable aux enseignants qui assument temporairement des fonctions de supervision ou d'administration au sein de l'entité du système éducatif. Étant donné que de nombreux éducateurs assument de telles responsabilités par intermittence, mais rarement de manière consécutive, la résolution vise à combler l'écart de rémunération en versant à l'enseignant un salaire pour chaque jour où il occupe un poste administratif. Ce rajustement vise à reconnaître les tâches et les responsabilités supplémentaires assumées par les enseignants au cours

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

de ces affectations intérimaires et à les rémunérer équitablement pour leur travail, favorisant ainsi l'équité et la reconnaissance au sein du personnel de l'éducation.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-28 (avant l'AGA) Action *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU essaie d'obtenir que les enseignants qui doivent changer de classe à la suite du processus de transfert volontaire en raison du plafonnement de l'effectif des classes ou de la redistribution des notes des classes soient rémunérés pour une journée de suppléance.

District du Cap-Breton

Exposé explicatif :

Bien que certains directeurs et centres pour l'éducation puissent offrir une couverture aux enseignants qui doivent changer d'école ou de classe, la convention collective devrait prévoir une couverture particulière.

2024-29 (avant l'AGA) Action *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU s'efforce d'obtenir une journée de préparation pour les enseignants dont les tâches sont modifiées inopinément en raison du plafonnement de l'effectif des classes ou de la redistribution des notes des classes.

District du Cap-Breton

Exposé explicatif :

On constate davantage de fluctuations entre les inscriptions prévues au printemps et celles enregistrées à l'automne, ce qui entraîne un changement dans la configuration des années d'études et des cours. Après s'être préparés durant l'été et les journées d'orientation ou de perfectionnement professionnel en vue d'une affectation en particulier, les enseignants peuvent être amenés à changer d'année ou de cours avec seulement un ou deux jours de préavis. Ce délai peut être considéré comme insuffisant pour bien se préparer en vue d'une nouvelle affectation.

2024-30 (avant l'AGA) Action *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE, au cours du prochain cycle de négociations, le NSTU négocie une période de transit désignée pour les enseignants qui doivent se déplacer dans l'école durant une journée de classe.

Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

De nombreux enseignants doivent dispenser des cours attrayants, de grande qualité, dans différents locaux de l'école ou établissements scolaires;

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

cependant, actuellement, le temps nécessaire pour se déplacer d'un local ou d'un établissement à un autre n'est pas prévu dans la convention collective provinciale. Cela a des conséquences non seulement pour l'enseignant en transit, mais aussi pour celui qu'il remplace à son arrivée. Le NSTU doit reconnaître officiellement la nécessité de définir et de protéger contractuellement les périodes de transit ainsi que leur rôle en tant que condition indispensable à la protection du temps non consacré à l'enseignement par les enseignants. La mise en œuvre de cette résolution contribuera à rendre l'horaire des enseignants plus clair et plus équitable, ce qui par conséquent améliorera également l'efficacité globale et l'équité au niveau du fonctionnement des écoles.

2024-31 (avant l'AGA) Action *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE, dans le cadre des négociations, le NSTU s'efforce d'obtenir que le temps de préparation soit consacré uniquement à la préparation des cours et à la correction des travaux prévus dans le programme.

Kings

Exposé explicatif :

Le temps de préparation doit souvent être utilisé à d'autres fins que les tâches d'enseignement, comme la collecte obligatoire de données et la formation en ligne, ou encore le temps consacré à régler des problèmes de comportement des élèves, etc. Ce temps doit être réservé à la correction des travaux, à la planification et à l'élaboration de programmes d'études, selon ce que l'enseignant estime nécessaire.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit rejetée. Il met en garde contre le fait d'imposer des restrictions aux enseignants quant à leur utilisation du temps de préparation et de correction qui leur est alloué, ce qui constituerait une entrave à leur liberté de déterminer eux-mêmes comment utiliser ce temps. Privilégions l'autonomie et faisons confiance à nos enseignants pour qu'ils gèrent efficacement leur temps et leurs responsabilités de manière à répondre le mieux possible aux besoins de leurs élèves et à favoriser leur épanouissement professionnel.

2024-32 (avant l'AGA) Action *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE, au cours du prochain cycle de négociations, le NSTU demande que, dans le cas des élèves de la maternelle à la 8^e année (M-8^e), le dernier jour d'école soit fixé à la cinquième journée d'enseignement avant la fin de l'année scolaire.

Kings

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Exposé explicatif :

Les bulletins sont remplis et remis avant le dernier jour d'école. Il est déconseillé aux enseignants d'entrer dans l'école après la fin des classes en raison des protocoles des services régionaux en matière de gestion des immeubles. Les enseignants travailleraient jusqu'au dernier jour d'école prévu et disposeraient de suffisamment de temps pour régler les formalités de fin d'année et finaliser les réunions de transition, le classement des élèves selon la classe ou l'école, l'organisation, le triage du matériel scolaire et les autres tâches de fin d'année.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-33 (avant l'AGA) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE, au cours du prochain cycle de négociations, le NSTU négocie avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour désigner cinq (5) jours parmi les 195 jours d'enseignement actuels, qui seront utilisés aux fins de préparation, de notation et d'évaluation dans le cadre des cours généraux donnés par l'enseignant.

Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

Ces jours seraient ajoutés au calendrier scolaire à des moments stratégiques avant les périodes de production de bulletin afin de donner aux membres le temps d'effectuer le travail nécessaire pendant les heures rémunérées, plutôt que d'avoir à satisfaire ces exigences en dehors des heures de travail, lorsqu'ils ne sont pas rémunérés. L'accent semble être mis sur le « bien-être » des élèves. L'employeur devrait aussi se préoccuper du bien-être de ses employés. L'enseignant a besoin de plus de temps pour clore une étape et se préparer pour la suivante. Il ne devrait pas avoir à effectuer ces tâches en dehors des heures de travail, dans ses temps libres.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-34 (avant l'AGA) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE, au cours du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU demande qu'il soit précisé dans le libellé du contrat qu'aucune réunion ne devrait être prévue à la fin d'une journée d'enseignement pendant la semaine où ont lieu les rencontres parents-enseignants.

CSANE

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Exposé explicatif :

Selon l'article 62.04, les enseignants peuvent être tenus d'assister à un nombre raisonnable de réunions à la fin d'une journée d'enseignement. Par exemple, il n'est pas raisonnable d'ajouter ou de tenir des réunions au cours de la même semaine que les rencontres parents-enseignants, car cela augmente la charge de travail des enseignants.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-35 (avant l'AGA) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE, au cours du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU s'efforce d'étendre la couverture pour perte de salaire prévue au paragraphe 31.01 (i) de la Convention collective provinciale des enseignants afin d'inclure une couverture qui empêcherait la perte d'une journée de suppléance réservée à partir de la banque de congés de maladie de l'enseignant.

District du Cap-Breton

Exposé explicatif :

Actuellement, si un enseignant retient les services d'un suppléant à l'avance et utilise un congé de maladie de sa banque de congés pour une raison valable et que les cours sont annulés par décret ministériel, le congé est soustrait de la banque de congés de l'enseignant même s'il n'y a pas eu de cours ce jour-là. L'enseignant ne devrait pas perdre de congé de maladie si les cours sont annulés.

Libellé actuel : 31.01 (i) Mis à part les fermetures d'école dues aux intempéries, lorsque l'école est fermée aux élèves conformément à la procédure décrite dans la lettre d'entente sur les fermetures d'école, on pourrait exiger des enseignants qu'ils se présentent au travail à l'école ou dans un autre endroit. Dans les cas de fermeture d'école due aux intempéries, aucune perte de salaire ne sera imputée aux enseignants.

Libellé proposé : 31.01 (i) Mis à part les fermetures d'école dues aux intempéries, lorsque l'école est fermée aux élèves conformément à la procédure décrite dans la lettre d'entente sur les fermetures d'école, on pourrait exiger des enseignants qu'ils se présentent au travail à l'école ou dans un autre endroit. Lorsqu'une école est fermée en raison du mauvais temps, aucune perte de salaire ou de congé payé ne sera imputée aux enseignants.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit renvoyée au Comité provincial du bien-être économique, car cet objectif pourrait être atteint dans le cadre de négociations régionales.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-36 (avant l'AGA) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE, au cours du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU s'efforce d'obtenir que les enseignants suppléants dont on a retenu les services ne perdent aucun salaire advenant le cas où les cours sont annulés par décret ministériel.

District du Cap-Breton

Exposé explicatif :

Actuellement, les enseignants suppléants dont on a retenu les services à l'avance et qui perdent une suppléance en raison de l'annulation des cours ne sont pas payés. Nous sommes tous conscients des défis financiers et des difficultés auxquels les suppléants font face. Assurer une certaine stabilité et prévisibilité aux suppléants afin qu'ils puissent gagner un salaire suffisant devrait demeurer au cœur des priorités du NSTU.

Recommandation :

Le Comité des enseignants suppléants recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-37 (avant l'AGA) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU crée un formulaire en ligne pour servir de document principal dans lequel les enseignants notent les jours où ils remplacent un autre enseignant lorsqu'il n'y a pas de suppléant disponible et présente les résultats à l'assemblée générale annuelle.

Ville d'Halifax

Exposé explicatif :

La création d'un formulaire en ligne fournira aux enseignants l'espace nécessaire pour faire de leurs jours de suppléance et fournira également au syndicat des données fiables pour toutes les régions, qu'il pourra utiliser dans ses campagnes de relations publiques, des faits pour réfuter les allégations du gouvernement ainsi que des données réelles que les présidents des sections locales pourront présenter à la réunion des enseignants et de la direction avec les centres pour l'éducation.

Recommandation :

Le Comité des enseignants suppléants recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-38 (avant l'AGA) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU rédige un exposé de position sur la violence dans les écoles pour l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2025.

Comté d'Halifax

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Exposé explicatif :

La flambée de violence dans les écoles, notamment la violence verbale, la cyberintimidation et les altercations physiques, nécessite de prendre de toute urgence les mesures nécessaires. Le NSTU n'a pas de données complètes et d'arguments convaincants pour inciter le gouvernement et les conseils scolaires à s'attaquer efficacement à ce problème qui prend de plus en plus d'ampleur.

La violence dans les écoles s'est étendue au-delà des altercations physiques et englobe la cyberintimidation, causant par conséquent des dommages psychologiques et conduisant parfois à la violence physique en milieu scolaire. L'absence de systèmes de soutien et de ressources en matière de counselling dans les écoles contribue à cette hausse de violence. De plus, compte tenu de l'absence de systèmes de soutien adéquats dans les écoles, on constate des problèmes de comportement chez les élèves issus d'un milieu familial traumatisant ou violent.

Une solution viable exige une approche à multiples facettes. Pour s'attaquer à la flambée de violence dans les écoles, il faut mettre en œuvre de solides programmes de lutte contre l'intimidation, renforcer les codes de conduite, favoriser la communication ouverte, offrir des services de soutien en santé mentale, appliquer des règlements plus stricts quant à la possession d'armes et mettre en place des stratégies efficaces de résolution des conflits. Ces mesures sont essentielles pour réduire la violence dans les établissements scolaires. Un exposé de position aiderait à résoudre ces problèmes, car il contiendrait des données complètes et des arguments convaincants pour inciter le gouvernement à agir. Un exposé de position du NSTU pourrait servir d'élément déclencheur pour des changements aux politiques et un soutien institutionnel.

2024-39 (avant l'AGA) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU examine les pratiques des centres régionaux pour l'éducation afin d'atteindre un temps de préparation de 12,5 %.

Comté de Lunenburg

Exposé explicatif :

Il est difficile d'atteindre un temps de préparation de 12,5 % dans les délais prévus à tous les niveaux. Par exemple, chaque semestre, on obtient 3,5 % pour 7 écoles secondaires sur 8. De nombreux enseignants finissent toujours avec 4. Lorsqu'un enseignant partage une classe avec un autre enseignant, on obtient des combinaisons telles que : période de classe, période de congé; jour de classe, jour de congé; semaine de classe, semaine de congé. Les enseignants n'ont pas suffisamment de temps pour collaborer ou pour utiliser les journées de perfectionnement professionnel qui leur sont allouées. Ils sont en mode de survie en permanence, même les plus expérimentés. Préparer quatre cours par jour lorsqu'on dispose seulement d'assez de temps pour en préparer un seul représente un énorme défi.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-40 (*avant l'AGA*) *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU étudie la façon dont les autres provinces rémunèrent les enseignants associés qui supervisent et soutiennent les enseignants en formation et qu'il en fasse rapport à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2025 en vue de futures négociations.

CSANE

Exposé explicatif :

Le NSTU mènera une enquête approfondie sur les pratiques de rémunération des enseignants qui assument des responsabilités d'enseignants associés dans d'autres provinces, en particulier celles concernant la supervision et le soutien des enseignants en formation et la participation à des programmes de mentorat. Les résultats seront présentés à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2025 afin d'être pris en compte dans les négociations à venir. Cela pourrait contribuer au recrutement et à la fidélisation d'enseignants, étant donné qu'un plus grand nombre d'éducateurs pourraient bien vouloir encadrer des enseignants en formation.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

GOUVERNANCE DU NSTU

2024-41 *Constitutionnelle Modifiée* *Gouvernance du NSTU* 2/3s

IL EST RÉSOLU QUE l'article I – Membres du Règlement intérieur du NSTU soit modifié comme suit :

- dans la version anglaise, à 2 (b) (viii) insérer « and » à la fin.
- dans la version anglaise, à 2 (b) (ix) retirer « ; » et insérer « . ».
- dans la version anglaise, à 2 (b) retirer (x).
- dans la version anglaise, à 3 (b) (viii) insérer « and » à la fin.
- dans la version anglaise, à 3 (b) (ix) retirer « ; » et insérer « . ».
- dans la version anglaise, à 3 (b) retirer (x).
- dans la version anglaise, à 4 (e) (iii) insérer « and » à la fin.
- dans la version anglaise, à 4 (e) (iv) retirer « ; » et insérer « . ».
- dans la version anglaise, à 4 (e) retirer (v).
- dans la version anglaise, à 6 (b) (i) insérer « and » à la fin.
- dans la version anglaise, à 6 (b) (ii) retirer « ; » et insérer « . ».
- dans la version anglaise, à 6 (b) retirer (iii).
- dans la version anglaise, à 7 (c) (ii) insérer « and » à la fin.
- dans la version anglaise, à 7 (c) (iii) retirer « ; » et insérer « . ».
- dans la version anglaise, à 7 (c) retirer (iv).

Les sous-articles du Règlement intérieur, tels que modifiés, se liraient alors comme suit :

2. MEMBRE ACTIF

- (b) Les droits d'un Membre actif comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
 - (i) droit aux avantages fournis par le NSTU en tant qu'agent de négociation;
 - (ii) droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;
 - (iii) droit à des services professionnels de counselling au sein du système éducatif;
 - (iv) droit de voter et d'occuper un poste au niveau local et provincial;
 - (v) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
 - (vi) droit d'être membre des associations professionnelles, y compris d'y occuper un poste;
 - (vii) droit de participer au Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
 - (viii) droit d'être membre des comités du NSTU, lorsqu'on y est élu ou nommé;
 - (ix) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;
 - ~~(x) droit de détenir une adresse électronique du NSTU;~~

3. MEMBRE DE RÉSERVE

- (b) Les droits d'un membre de réserve comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
 - (i) droit aux avantages fournis par le NSTU en tant qu'agent de négociation;
 - (ii) droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;
 - (iii) droit à des services professionnels de counselling au sein du système éducatif;
 - (iv) droit de voter au niveau local et provincial;
 - (v) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
 - (vi) droit d'être membre des associations professionnelles, sauf d'y occuper un poste;
 - (vii) droit de participer au Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
 - (viii) droit d'être membre des comités du NSTU, lorsqu'on est élu ou nommé au sein de ceux-ci;
 - (ix) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;
 - ~~(x) droit de détenir une adresse électronique du NSTU;~~

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

4. MEMBRE RETRAITÉ

- (e) Les droits d'un membre retraité comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
 - (i) droit d'être membre de l'Organisation des enseignants à la retraite;
 - (ii) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
 - (iii) droit d'être membre du Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
 - (iv) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;
 - ~~(v) droit à un compte de courriel Web du NSTU.~~

6. MEMBRE HONORAIRE

- (b) Les droits d'un Membre honoraire comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
 - (i) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
 - (ii) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;
 - ~~(iii) droit à un compte de courriel Web du NSTU.~~

7. MEMBRE ENSEIGNANT SUPPLÉANT

- (c) Les droits d'un Membre enseignant suppléant, qui est en mesure de démontrer être employé par une Entité éducative, de manière satisfaisante pour le NSTU, comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
 - (i) droit aux avantages fournis par le NSTU en tant qu'agent de négociation;
 - (ii) droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;
 - (iii) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;
 - ~~(iv) Droit à un compte de courriel Web du NSTU.~~

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

La résolution 2022-89 de l'assemblée générale du Conseil du NSTU et le Plan stratégique VI-24 ont conduit à un examen externe exhaustif de l'infrastructure technologique du NSTU. L'examen externe a mis en évidence des responsabilités et des risques importants que l'utilisation et la maintenance d'un service de courrier électronique indépendant impliquent pour le NSTU et il a été établi que le système de messagerie Web existant devrait être retiré progressivement et être remplacé par les comptes de courriel personnels des membres. Pour entamer cette opération, la première étape consiste à retirer le système de messagerie Web existant du NSTU des droits des membres. Actuellement, le NSTU est responsable de plus de 20 000 comptes de courriel et ce nombre ne cesse d'augmenter. Un plan de transition sera mis en œuvre

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

parallèlement au retrait du système de messagerie Web des droits des membres. D’abord, on cessera de créer de nouveaux comptes et cette étape sera suivie d’une période de douze mois permettant aux utilisateurs de la messagerie Web de passer à un compte de courriel personnel. La période de douze mois débutera seulement une fois que les membres auront reçu des instructions sur la façon de créer un compte de courriel personnel. La notification de la période de douze mois et les instructions seront transmises au moyen de tous les moyens de communication existants du NSTU. Tous les renseignements relatifs aux comptes existants seront conservés pendant une période de trois ans en cas de besoin. Le NSTU continuera de fournir des comptes de courriel aux dirigeants locaux, régionaux et du Comité exécutif provincial ainsi qu’au personnel. Les conseillers externes ont indiqué que le maintien d’un service de messagerie Web du NSTU qui tient compte des responsabilités et des risques actuels coûterait au moins 1,2 million de dollars par année.

2024-42 Constitutionnelle Modifiée Gouvernance du NSTU 2/3s

IL EST RÉSOLU QUE le paragraphe b) du sous-article 2 – Membre actif de l’ARTICLE I – Membres du Règlement intérieur du NSTU soit modifié en insérant un nouvel alinéa xi) « droit d’adhérer aux caucus syndicaux » :

Le sous-article du Règlement intérieur, tel que modifié, se lirait alors comme suit :

2. MEMBRE ACTIF

- (b) Les droits d’un Membre actif comprennent, mais sans nécessairement s’y limiter, les suivants :
 - (i) droit aux avantages fournis par le NSTU en tant qu’agent de négociation;
 - (ii) droit de faire une demande d’assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l’exercice de leurs fonctions;
 - (iii) droit à des services professionnels de counselling au sein du système éducatif;
 - (iv) droit de voter et d’occuper un poste au niveau local et provincial;
 - (v) droit de participer à l’assemblée générale du Conseil, comme le stipule l’article II du présent Règlement intérieur;
 - (vi) droit d’être membre des associations professionnelles, y compris d’y occuper un poste;
 - (vii) droit de participer au Régime d’assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
 - (viii) droit d’être membre des comités du NSTU, lorsqu’il est élu ou nommé au sein de ceux-ci;
 - (ix) droit d’accéder aux publications et aux documents du NSTU, tels qu’accordés, sur le site Web du NSTU;
 - (x) droit de détenir une adresse électronique du NSTU;
 - (xi) droit d’adhérer aux caucus syndicaux.**

Dartmouth

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Exposé explicatif :

Si des caucus syndicaux ont été créés dans le cadre d'une résolution antérieure, cet ajout permettrait aux membres actifs de les joindre.

Remarque : le Comité des résolutions a décidé que si la résolution 2024-04 est rejetée ou retirée, la résolution 2024-42 est irrecevable et ne doit pas être examinée par l'assemblée générale du Conseil.

2024-43 *Constitutionnelle* *Modifiée* *Gouvernance du NSTU* *2/3s*

IL EST RÉSOLU QUE le paragraphe b) du sous-article 3 – Membre de réserve de l'ARTICLE I – Membres du Règlement intérieur du NSTU soit modifié en insérant un nouvel alinéa xi) « droit d'adhérer aux caucus syndicaux » :

Le sous-article du Règlement intérieur, tel que modifié, se lirait alors comme suit :

2. MEMBRE DE RÉSERVE

- (b) Les droits d'un Membre de réserve comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
 - (i) droit aux avantages fournis par le NSTU en tant qu'agent de négociation;
 - (ii) droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;
 - (iii) droit à des services professionnels de counselling au sein du système éducatif;
 - (iv) droit de voter au niveau local et provincial;
 - (v) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
 - (vi) droit d'être membre des associations professionnelles, sauf d'y occuper un poste;
 - (vii) droit de participer au Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
 - (viii) droit d'être membre des comités du NSTU, lorsqu'il est élu ou nommé au sein de ceux-ci;
 - (ix) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tels qu'accordés, sur le site Web du NSTU;
 - (x) droit de détenir une adresse électronique du NSTU;
 - (xi) droit d'adhérer aux caucus syndicaux.**

Dartmouth

Exposé explicatif :

Si des caucus syndicaux ont été créés dans le cadre d'une résolution antérieure, cet ajout permettrait aux membres de réserve de les joindre.

Remarque : le Comité des résolutions a décidé que si la résolution 2024-04 est défaite ou retirée, la résolution 2024-43 est irrecevable et ne doit pas être examinée par l'Assemblée générale du Conseil.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Veillez noter : Les résolutions 2024-44, 2024-45, 2024-46, 2024-47 et 2024-48 découlent du rapport final du comité spécial sur la gouvernance du NSTU qui se trouve dans la section Rapports du Manuel de l'Assemblée générale du Conseil. En attendant le résultat du vote préférentiel sur les modèles de structure du Comité exécutif provincial, il est possible qu'une (et seulement une) de ces résolutions soit débattue lors de l'assemblée générale du Conseil. Pour de plus amples renseignements sur ces cinq résolutions, veuillez consulter la Section 5 et les annexes A et B du rapport final, qui se trouvent dans la section Rapports du Manuel de l'Assemblée générale du Conseil.

Exposé explicatif :

Le texte qui suit servira d'exposé explicatif pour les cinq résolutions ci-dessous. Finalement, les changements apportés à la structure, à la procédure de vote et aux fonctions du Comité exécutif provincial (les membres du bureau de direction et les membres régionaux, et possiblement des membres désignés seront inclus) nécessiteraient de modifier le Règlement intérieur et les Procédures opérationnelles du NSTU. Le comité spécial n'approuve aucun modèle en particulier et considère que chacun comporte des avantages. L'ordre dans lequel les modèles sont présentés n'est pas un indice de préférence ou de priorité de quelque manière que ce soit.

2024-44 *Constitutionnelle Modifiée Gouvernance du NSTU 2/3s*

IL EST RÉSOLU QUE l'article III – Comité exécutif provincial du Règlement intérieur du NSTU soit modifié par substitution afin de mettre en œuvre la structure de rechange du Comité exécutif provincial qui comporte trois (3) membres du bureau de direction et neuf (9) membres régionaux; la modification entrera en vigueur le 1^{er} août 2025.

Comité exécutif provincial

L'article du Règlement intérieur, tel que modifié, se lit comme indiqué à la Section 1 de l'Annexe A du rapport final du comité spécial sur la gouvernance du NSTU.

2024-45 *Constitutionnelle Modifiée Gouvernance du NSTU 2/3s*

IL EST RÉSOLU QUE l'article III – Comité exécutif provincial du Règlement intérieur du NSTU soit modifié par substitution afin de mettre en œuvre la structure de rechange du Comité exécutif provincial qui comporte trois (3) membres du bureau de direction et quatorze (14) membres régionaux; la modification entrera en vigueur le 1^{er} août 2025.

Comité exécutif provincial

L'article du Règlement intérieur, tel que modifié, se lit comme indiqué à la Section 2 de l'Annexe A du rapport final du comité spécial sur la gouvernance du NSTU.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-46	<i>Constitutionnelle Modifiée</i>	<i>Gouvernance du NSTU</i>	2/3s	Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
<p>IL EST RÉSOLU QUE l'article III – Comité exécutif provincial du Règlement intérieur du NSTU soit modifié par substitution afin de mettre en œuvre la structure de rechange du Comité exécutif provincial qui comporte trois (3) membres du bureau de direction, neuf (9) membres régionaux et deux (2) membres désignés; la modification entrera en vigueur le 1^{er} août 2025.</p> <p style="text-align: right;"><i>Comité exécutif provincial</i></p> <p>L'article du Règlement intérieur, tel que modifié, se lit comme indiqué à la Section 3 de l'Annexe A du rapport final du comité spécial sur la gouvernance du NSTU.</p>									
2024-47	<i>Constitutionnelle Modifiée</i>	<i>Gouvernance du NSTU</i>	2/3s						
<p>IL EST RÉSOLU QUE l'article III – Comité exécutif provincial du Règlement intérieur du NSTU soit modifié par substitution afin de mettre en œuvre la structure de rechange du Comité exécutif provincial qui comporte trois (3) membres du bureau de direction, neuf (9) membres régionaux et trois (3) membres désignés; la modification entrera en vigueur le 1^{er} août 2025.</p> <p style="text-align: right;"><i>Comité exécutif provincial</i></p> <p>L'article du Règlement intérieur, tel que modifié, se lit comme indiqué à la Section 4 de l'Annexe A du rapport final du comité spécial sur la gouvernance du NSTU.</p>									
2024-48	<i>Constitutionnelle Modifiée</i>	<i>Gouvernance du NSTU</i>	2/3s						
<p>IL EST RÉSOLU QUE l'article III – Comité exécutif provincial du Règlement intérieur du NSTU soit modifié par substitution afin de mettre en œuvre la structure de rechange du Comité exécutif provincial qui comporte trois (3) membres du bureau de direction et quatorze (14) membres régionaux, dont cinq (5) membres méritant l'équité; la modification entrera en vigueur le 1^{er} août 2025.</p> <p style="text-align: right;"><i>Comité exécutif provincial</i></p> <p>L'article du Règlement intérieur, tel que modifié, se lit comme indiqué à la Section 5 de l'Annexe A du rapport final du comité spécial sur la gouvernance du NSTU.</p>									
2024-49	<i>Constitutionnelle Modifiée</i>	<i>Gouvernance du NSTU</i>	2/3s						
<p>IL EST RÉSOLU QUE le NSTU modifie le sous-article 1 – Composition de l'article III – Comité exécutif provincial du Règlement intérieur en le remplaçant par substitution :</p> <p>Le sous-article du Règlement intérieur, tel que modifié, se lirait alors comme suit :</p>									

ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

1) COMPOSITION

- a) Le Comité exécutif provincial est composé des personnes suivantes : le président, le premier vice-président, le président sortant et vingt et un (21) Membres régionaux.
- b) Le nombre de Membres régionaux et les régions dans lesquelles ils doivent être élus sont les suivants :
 - i) Annapolis/Hants West-Kings 2 membres
 - ii) Antigonish/comté de Guysborough 1 membre
 - iii) Commission de l’enseignement spécial des provinces de l’Atlantique (CESPA) 1 membre
 - iv) District du Cap-Breton 2 membres
 - v) Colchester/East Hants 1 membre
 - vi) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE) 2 membres
 - vii) Cumberland 1 membre
 - viii) Dartmouth 1 membre
 - ix) Digby/Comté de Shelburne/Yarmouth 2 membres
 - x) Ville d’Halifax 2 membres
 - xi) Comté d’Halifax 2 membres
 - xii) Inverness/Richmond 1 membre
 - xiii) Comté de Lunenburg/Queens 1 membre
 - xiv) Northside Victoria 1 membre
 - xv) Pictou 1 membre
- c) Les membres du Comité exécutif provincial doivent être des Membres actifs du NSTU.
- d) Un Membre du Comité exécutif provincial ne peut occuper aucun autre poste au niveau local ou régional ni au sein d’une association professionnelle.
- e) **Conformément au paragraphe 1 (b), lorsque des régions élisent plus d’un (1) membre, elles doivent désigner l’un (1) des deux (2) postes comme étant réservé à un membre revendiquant l’équité, si un ou des candidats se présentent pour le poste.**

Ville d’Halifax

Exposé explicatif :

La documentation de la FCE sur la composition du comité exécutif provincial indique que plusieurs associations d’enseignants au Canada ont déjà commencé à désigner des postes de direction que pourront remplir leurs membres revendiquant l’équité, tels que les Noirs, les Autochtones, les éducateurs de couleur, les éducateurs nouvellement arrivés au Canada, les éducateurs de la communauté 2SLGBTQIA+ et les éducateurs handicapés, sans toutefois s’y limiter. Si le NSTU souhaite promouvoir activement l’équité, la désignation des postes est un bon début.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Recommandation :

Le Comité de la gouvernance et de la politique recommande que cette résolution soit reportée jusqu'à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2025. À l'heure actuelle, le comité spécial sur la gouvernance du NSTU a proposé différents modèles de rechange pour la structure du Comité exécutif provincial, dont trois incluent la possibilité de désigner des sièges pour les membres méritant l'équité. Ces modèles de rechange vont au-delà de ce que le parrain de cette résolution avait envisagé. Les participants à l'assemblée générale du Conseil devraient avoir la possibilité de discuter en profondeur de la valeur du travail du comité spécial avant d'examiner cette résolution.

Recommandation :

Le Comité de l'équité recommande que cette résolution soit modifiée en supprimant en (e) le mot « revendiquant » et en le remplaçant par « méritant ». Il recommande que la résolution soit adoptée, si elle est modifiée, tel qu'il est indiqué. L'utilisation du terme « revendiquant » n'est pas courante.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-50 *Constitutionnelle Modifiée* *Gouvernance du NSTU*
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU modifie l'article 2 de la section III – Ordres permanents, comme suit :

L'Ordre permanent, tel que modifié, se lirait alors comme suit :

2. ORDRES RELATIFS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

- (a) Le Comité exécutif provincial nomme, chaque année, un président indépendant pour l'assemblée générale annuelle du Conseil.
 - (i) La personne nommée doit satisfaire aux critères suivants :
 - a. Avoir des connaissances manifestes de la procédure parlementaire;
 - b. Ne pas exercer présentement de charge élue au sein du NSTU;
 - c. Ne pas être présentement candidate à une charge élue au sein du NSTU;
 - d. Ne pas avoir de conflit d'intérêts selon les Ordres permanents du NSTU;
 - e. Souscrire aux principes énoncés dans le Code de déontologie du NSTU.
 - (ii) Si le président indépendant n'était pas en mesure de présider l'assemblée, cette fonction sera assumée par le président du NSTU.
- (b) Le directeur exécutif est responsable de la tenue des procès-verbaux des réunions du Conseil.
- (c) Le procès-verbal de chaque réunion du Conseil, une fois approuvé, est signé par le secrétaire-trésorier et par le président. Ce procès-verbal est conservé par le directeur exécutif et constitue le registre officiel des délibérations du Conseil.

- (d) Toutes les recommandations émanant du Comité exécutif du NSTU et de ses comités, qui sont présentées à l'assemblée générale annuelle du Conseil pour qu'il y donne suite, y compris les résolutions établissant le montant des cotisations syndicales des Membres, sont envoyées aux Sections locales au moins trente (30) jours avant la réunion du Conseil.
- (e) Le Manuel de l'Assemblée générale annuelle du Conseil sera mis à la disposition de tous les délégués à l'assemblée générale annuelle du Conseil au moins quatorze jours avant celle-ci.
- (f) Le rapport du trésorier, y compris, le budget proposé **et le délai approximatif prévu pour les prochaines augmentations des cotisations syndicales**, est présenté à l'assemblée générale du Conseil dès sa première séance de délibération.
- (g) Toutes les résolutions qui, de l'avis du Comité des finances et de l'immobilier, ont un effet sur le budget d'exploitation proposé sont examinées avant la présentation du budget.
- (h) Les résolutions relatives au bien-être économique doivent être discutées à l'assemblée générale annuelle du Conseil lors d'une séance à huis clos.
- (i) Lors de la séance finale de délibération du Conseil, le budget est présenté à huis clos pour être adopté.
- (j) Les rapports présentés par les comités à l'assemblée générale annuelle du Conseil sont reçus et examinés lors d'une séance préalable à l'étude des résolutions découlant des dits rapports.

Ville d'Halifax

Exposé explicatif :

La dernière augmentation des cotisations syndicales était de 100 \$. Compte tenu du coût de la vie et du taux d'inflation actuels, il pourrait être utile d'avoir une idée approximative de la date et du montant de la prochaine augmentation des cotisations syndicales.

Recommandation :

Le Comité des finances et de l'immobilier recommande que cette résolution soit rejetée ou retirée.

Il estime qu'en raison de la nature imprévisible des résolutions présentées à l'assemblée générale du Conseil chaque année et des dépenses imprévues qui pourraient survenir, cette demande pourrait obliger le Comité à proposer une augmentation des cotisations quand cela pourrait ne pas être nécessaire.

2024-51 (avant l'AGA) *Action* *Gouvernance du NSTU*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU sonde ses membres pour connaître leur préférence en ce qui concerne une structure des cotisations basée sur des frais fixes ou sur un pourcentage et en fasse rapport à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2025.

Ville d'Halifax

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Exposé explicatif :

La structure des cotisations fait généralement l'objet d'un vigoureux débat à chaque assemblée générale annuelle du Conseil. Ce débat en particulier en ce qui concerne la perception de ces cotisations par le syndicat devrait être ouvert à tous les membres cotisants afin qu'ils puissent donner leur avis. Lorsque les résultats auront été communiqués à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2025, des résolutions sur la structure des cotisations pourront alors être examinées.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

PROGRAMMATION

2024-52 (*avant l'AGA*) *Action* *Programme d'études*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU incite le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à faire en sorte que la progression du programme d'études soit achevée en 9^e année.

Teachers Association for Physical and Health Education

Exposé explicatif :

Le programme d'études a été complété de la maternelle à la 8^e année, sans inclure la 9^e année. Dans le cas de l'éducation physique, les résultats ont toujours progressé de la maternelle à la 9^e année. Cela laisse un vide dans le programme d'éducation physique de la huitième et de la neuvième année et ne permet donc pas d'établir un cadre et une séquence appropriés.

2024-53 (*avant l'AGA*) *Action* *Programme d'études*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance fournisse les moyens nécessaires aux écoles pour leur permettre de suivre les recommandations du document émis par le provincial, intitulé *Le temps de l'apprentissage*, qui recommande 30 minutes d'éducation physique par jour.

Teachers Association for Physical and Health Education

Exposé explicatif :

En 2004, un objectif de 30 minutes par jour a été fixé pour l'éducation physique. Le nombre de minutes offert dans la province varie considérablement. Au niveau primaire, de nombreux postes sont pourvus par des enseignants itinérants; par conséquent, dans certaines écoles, l'éducation physique est limitée aux cours réguliers offerts dans la semaine. On devra faire des efforts et procéder à des ajouts pour être en mesure d'offrir 30 minutes par jour à tous les élèves, peu importe la région ou le niveau scolaire.

Recommandation :

Le Comité de programmation acadienne et le Comité de la programmation recommandent de modifier la résolution pour préciser les années auxquelles on fait référence. S'agit-il du niveau primaire ou de la prématernelle à la 12^e année?

2024-54 (avant l'AGA) *Action* *Programme d'études*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de créer un programme en vue d'offrir le cours ECM10 Communications.

Digby

Exposé explicatif :

La création du programme Communications anglaises 10 permettrait d'harmoniser le programme d'enseignement de l'anglais comme langue seconde (Advanced, Academic, Communications) avec le programme Mathematics Pathways (Academic, At Work et Essentials). Étant donné que ces deux cours théoriques comprennent une évaluation provinciale, les mêmes critères pédagogiques devraient s'appliquer. Le programme d'études serait facile à créer et à aligner sur les programmes ECM11 et ECM12.

Recommandation :

Le Comité de la programmation et le Comité de programmation acadienne recommandent que cette résolution soit adoptée.

2024-55 (avant l'AGA) *Action* *Programme d'études*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour que les notes soient supprimées dans les bulletins scolaires des 7^e et 8^e années.

Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

En 7^e et 8^e années, l'évaluation est fondée sur les niveaux de réussite sur une échelle de sept points par rapport aux résultats visés dans le programme d'études. L'objectif de ce format d'évaluation est de refléter les preuves de l'apprentissage des élèves. Les nombres sur 100 qui sont censés représenter le résultat global par rapport à tous les autres résultats ressemblent trop aux pratiques d'évaluation basées sur les événements qui étaient utilisées avant l'évaluation basée sur les résultats. L'utilisation de ces nombres pour rendre compte du résultat global a créé une grande confusion parmi les membres, les élèves et les familles.

2024-56 (avant l'AGA) *Action* *Programme d'études*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'inclure dans le bulletin scolaire de la 7^e à la 9^e année des commentaires pour toutes les matières intégrées.

Digby

Exposé explicatif :

Si le temps nécessaire à l'enseignement de la matière d'un cours doit être combiné avec celui d'un autre cours, ces cours doivent être traités comme des cours intégrés. En ce qui concerne les bulletins et la correction des cours

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

intégrés, la même procédure que celle utilisée pour les cours intégrés au niveau primaire devrait s'appliquer. Exemple : Si les cours d'anglais langue seconde et d'études sociales de 7^e année sont intégrés, l'enseignant ne devrait compiler qu'une seule note intégrée et un seul commentaire intégré à la fin de chaque étape.

Recommandation :

Le Comité de programmation acadienne et le Comité de la programmation recommandent de modifier la résolution en supprimant les niveaux scolaires.

Recommandation :

Le Comité de l'équité recommande que cette résolution soit rejetée, compte tenu du fait que ce n'est pas toutes les écoles de la Nouvelle-Écosse qui ont des matières intégrées de la 7^e à la 9^e année.

2024-57 (*avant l'AGA*) *Action* *Programme d'études*
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour que les premiers bulletins d'étape de la 1^{re} à la 8^e année présentent seulement le profil de l'élève, avec un commentaire.
Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

Cela permet une véritable réflexion sur le peu de temps passé avec les élèves. En regardant les choses de plus près, on constate que le premier mois consiste à établir des relations, à apprendre à connaître les élèves et à définir les attentes ainsi que les activités courantes de la classe. Il reste donc moins de six semaines pour l'évaluation.

Recommandation :

Le Comité de la programmation et le Comité de programmation acadienne recommandent de modifier la résolution pour inclure également le niveau primaire.

2024-58 (*avant l'AGA*) *Action* *Programme d'études*
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU recommande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance que les bulletins de la première étape de la 1^{re} à la 8^e année indiquent la mention « en cours », assortie d'un commentaire, comme résultat.
Cumberland

Exposé explicatif :

La première étape est de courte durée et c'est au cours de cette période que les enseignants apprennent à connaître leurs élèves. Ils passent leurs journées à développer des relations, à créer des activités courantes pour les élèves et à s'occuper de la gestion de la classe. Par conséquent, l'évaluation de la réussite

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

des élèves au début de novembre n'est pas représentative de ce que les élèves peuvent accomplir.

Recommandation :

Le Comité de programmation acadienne et le Comité de la programmation recommandent de modifier la résolution pour inclure également le niveau primaire.

Recommandation :

Le Comité de l'équité recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-59 (avant l'AGA) Action Programme d'études

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il supprime le bulletin officiel produit au milieu de l'étape.

Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

Aujourd'hui, les parents et les tuteurs ont librement accès aux carnets de notes des élèves; par conséquent, la production de bulletins complets au milieu de l'étape est devenue une pratique redondante. Un bulletin émis au milieu de l'étape n'est exact qu'au moment où les notes sont enregistrées, car c'est un élément vivant, fondé sur le travail à ce moment-là de l'élève, qui est constamment évalué. Le temps et les efforts consacrés à la préparation de ces bulletins pourraient être mieux utilisés pour s'attaquer aux nombreuses autres tâches que les enseignants doivent accomplir.

Recommandation :

Le Comité de la programmation et le Comité de programmation acadienne recommandent que cette résolution soit adoptée si elle est modifiée pour mentionner le secondaire. PowerSchool n'est pas utilisé pour communiquer les résultats des évaluations à l'école primaire. À l'école intermédiaire ou du premier cycle du secondaire, il n'y a pas de note cumulative que les parents peuvent consulter régulièrement; par conséquent, l'information ne serait pas disponible avant la fin de l'année si le « milieu de l'étape » était considéré comme étant la « fin de l'étape » dans le cas d'une année scolaire qui comprend trois étapes.

Recommandation :

Le Comité de l'équité recommande que cette résolution soit rejetée. Elle est rédigée comme si tous les parents avaient accès à PowerSchool, ce n'est pas équitable.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-60 (*avant l'AGA*) *Action* *Programme d'études*
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'augmenter l'allocation de mesures de soutien aux élèves, y compris, sans s'y limiter, les aides-enseignants, les interventions comportementales et les services de conseillers scolaires, en fonction des besoins de chaque école, avant l'année scolaire 2025-2026.
Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

Partout en Nouvelle-Écosse, des enseignants sont aux prises avec la complexité de répondre à un large éventail de besoins avec des ressources limitées, ce qui crée une situation où à la fois les élèves et les éducateurs sont pénalisés. Actuellement, la répartition des services de soutien aux élèves dépend trop de critères liés à la population étudiante et ne tient pas compte de la variabilité et de la gravité des besoins des élèves d'une école à l'autre. Compte tenu de la nécessité d'offrir un meilleur soutien aux élèves, cette résolution demande au NSTU de négocier un passage à un modèle qui évalue les besoins particuliers de chaque école et y répond en augmentant les services de soutien alloués aux écoles qui ont des besoins élevés, comme le démontrent des critères tels que, sans s'y limiter, le nombre d'élèves ayant un plan de programme individualisé (PPI), d'adaptations et de registres de comportement ainsi que le pourcentage d'élèves qui ont accès à des services comme le counselling et les centres de ressources.

Recommandation :

Le Comité de programmation acadienne et le Comité de la programmation recommandent que cette résolution soit adoptée.

Recommandation :

Le Comité de l'équité recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-61 (*avant l'AGA*) *Action* *Programme d'études*
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il fournisse toutes les technologies d'assistance nécessaires à tous les élèves qui en ont besoin dans le cadre de la planification de leur programme, conformément à la Politique sur l'éducation inclusive.
Ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Les élèves qui ont besoin de certaines formes de technologie d'assistance doivent attendre pour y avoir accès ou ne peuvent pas y avoir accès en raison des interprétations trop larges et des mesures de réduction des coûts des centres régionaux pour l'éducation en matière de technologie d'assistance.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Recommandation :

Le Comité de la programmation et le Comité de programmation acadienne recommandent que cette résolution soit adoptée.

Recommandation :

Le Comité de l'équité recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-62 (*avant l'AGA*) *Action* *Programme d'études*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il fournisse aux enseignants la technologie et la formation nécessaires pour soutenir les élèves du programme d'anglais langue seconde.

District du Cap-Breton

Exposé explicatif :

Compte tenu de l'afflux important de nouveaux élèves qui sont inscrits au programme d'anglais langue seconde dans notre province, les enseignants, pour la plupart, doivent maintenant offrir un service de traduction dans la classe. De nombreux enseignants ne disposent pas de la technologie nécessaire et n'ont pas de formation pour fournir des services de traduction ou de communication aux élèves qui apprennent l'anglais. Dans certains cas, les enseignants doivent apporter et utiliser des appareils personnels pour effectuer cette tâche.

Recommandation :

Le Comité de programmation acadienne et le Comité de la programmation recommandent que la résolution soit modifiée pour inclure les élèves qui étudient le français langue seconde dans une école du CSAP.

2024-63 (*avant l'AGA*) *Action* *Programme d'études*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il crée un programme de transition pour les élèves qui apprennent l'anglais ou le français et qui sont au stade débutant dans leur apprentissage de la langue anglaise, ou qui ont interrompu leur scolarité dans leur langue maternelle ou qui sont possiblement analphabètes. Il en va de même pour les apprenants du français dans une école du CSAP.

Ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Les nouveaux arrivants qui entrent dans cette catégorie ne devraient pas être simplement intégrés dans une classe et être censés apprendre la langue par le biais des matières enseignées. Ce n'est pas dans l'intérêt des élèves que de leur demander d'apprendre une langue en même temps que le contenu des cours. Les élèves devraient pouvoir suivre des cours d'alphabétisation fonctionnelle avant d'apprendre le contenu enseigné.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Recommandation :

Le Comité de la programmation et le Comité de programmation acadienne recommandent que cette résolution soit adoptée.

2024-64 (*avant l'AGA*)

Action

Programme d'études

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU rédige un exposé de position sur les mesures de soutien nécessaires pour répondre aux besoins des enseignants qui enseignent aux élèves qui apprennent l'anglais comme langue seconde et aux élèves nouvellement arrivés dans des écoles de la Nouvelle-Écosse, et qu'il le présente à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2025.

Comté d'Halifax

Exposé explicatif :

Le Nova Scotia Teachers Union (NSTU) devrait préparer un exposé de position sur les mesures de soutien nécessaires pour répondre aux besoins des enseignants qui enseignent aux élèves qui apprennent l'anglais langue seconde et aux élèves nouvellement arrivés, et ce pour plusieurs raisons convaincantes. Alors que les classes sont de plus en plus diversifiées, les éducateurs font face à des défis uniques lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins d'élèves d'origines linguistiques variées. En abordant cette question dans un exposé de position, le NSTU démontre son engagement à revendiquer des pratiques d'éducation inclusive et à reconnaître l'importance de la diversité linguistique. Grâce à l'établissement de mesures de soutien précises, telles qu'un perfectionnement professionnel pour un enseignement adapté sur le plan culturel et des ressources supplémentaires pour des programmes d'acquisition linguistique, des ratios de dotation en personnel adéquats, etc., le NSTU peut contribuer à favoriser un environnement dans lequel les enseignants se sentent outillés et habilités à répondre aux divers besoins des élèves qui apprennent l'anglais langue seconde et des élèves nouvellement arrivés. Cet exposé peut servir de guide pour les politiques en matière d'éducation et aider à créer un environnement d'apprentissage plus inclusif et plus favorable pour les enseignants et les élèves de la Nouvelle-Écosse.

Recommandation :

Le Comité de programmation acadienne et le Comité de la programmation recommandent que la résolution soit modifiée pour inclure les élèves qui étudient le français langue seconde dans une école du CSAP.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

GOUVERNEMENT

2024-65 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande instamment au gouvernement de rétablir les conseils scolaires élus.

Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

En supprimant les conseils scolaires, le gouvernement avait pour but, entre autres, d'uniformiser et de simplifier l'enseignement dans l'ensemble de la province. Étant donné que ce n'est pas ce qui s'est produit, la province et les centres régionaux pour l'éducation ont sondé les communautés scolaires au sujet de la manière d'obtenir une plus grande participation du public à l'éducation; selon l'enquête effectuée, les conseils scolaires devraient être rétablis. Les parents, les élèves, les enseignants et le grand public n'ont plus ce moyen pour se faire entendre; de plus, les conseils scolaires incitaient les centres régionaux pour l'éducation à faire preuve de plus de rigueur quant à leur obligation de rendre des comptes, un aspect qui laisse beaucoup à désirer depuis quelques années.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée. Les conseils scolaires élus offrent de nombreux avantages aux collectivités locales qu'ils servent. Ils fournissent aux parents, aux tuteurs et aux membres de la collectivité un moyen direct de s'exprimer dans le système d'éducation. En élisant les membres du conseil d'administration, les résidents peuvent participer activement à l'élaboration des politiques et à la prise de décisions qui ont une incidence sur l'éducation de leurs enfants. De plus, les conseils scolaires élus favorisent la responsabilité et la transparence en veillant à ce que les décisions soient prises dans l'intérêt supérieur des élèves et des familles. Ces conseils font également la promotion de la participation de la collectivité en encourageant la collaboration entre les entités du système éducatif et les intervenants pour répondre aux préoccupations et aux besoins locaux. Qui plus est, ils aident à promouvoir la diversité et la représentation, car les membres proviennent souvent de divers milieux et apportent des points de vue différents. Les conseils scolaires élus jouent un rôle essentiel dans la promotion d'une éducation inclusive, adaptée et axée sur les élèves.

2024-66 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur l'employeur pour qu'il fournisse des téléphones cellulaires aux enseignants du centre d'apprentissage.

Comté d'Halifax

Exposé explicatif :

Les enseignants du centre d'apprentissage ne devraient pas être obligés d'utiliser leur téléphone personnel dans le cadre de leur travail. Les

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

administrateurs ont des téléphones mis à leur disposition pour les besoins de leur travail à l'école. Où est l'équité dans tout ça?

2024-67 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'augmenter le nombre d'aides-enseignants et de spécialistes équivalents temps plein afin de tenir compte de l'évolution du comportement et des besoins des élèves.

Digby

Exposé explicatif :

Les classes sont maintenant composées d'élèves qui ont des besoins très divers en matière d'apprentissage. Les besoins scolaires et comportementaux dépassent souvent les besoins qu'un seul enseignant peut raisonnablement satisfaire. Il faut plus de spécialistes pour évaluer les besoins des élèves, aider à élaborer des plans et soutenir les titulaires de classe. La charge de travail des aides-enseignants et des spécialistes est souvent impossible à gérer. D'autres employés équivalents temps plein sont nécessaires pour soutenir les écoles et plus particulièrement les classes dans lesquelles des besoins ont été déterminés.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-68 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'entamer des discussions au sujet de la mise en place d'un contrôle des inscriptions en milieu d'année pour établir les plafonds d'effectifs des classes et les rajustements qui seraient à effectuer en matière de postes d'emploi équivalents temps plein en fonction de ces plafonds.

District du Cap-Breton

Exposé explicatif :

Compte tenu de l'afflux actuel de population et de l'objectif provincial d'atteindre une population cible de 2 millions d'habitants, les écoles connaissent des vagues d'inscriptions tout au long de l'année scolaire. La pratique actuelle consistant à fixer une date à l'automne pour apporter des ajustements au personnel en fonction des plafonds d'effectifs pour les classes n'est plus possible. Afin de maintenir des plafonds d'effectifs équilibrés et de nous assurer que les conditions d'apprentissage de tous les élèves sont adéquates et qu'ils ont tous accès aux services, nous demandons que les plafonds d'effectifs soient revus au moins deux fois par année soit une fois au cours des 30 premiers jours de chacun des deux trimestres.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-69 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour s'assurer que les élèves qui présentent un risque pour leur propre sécurité, celle des autres ou celle de la classe, bénéficient du soutien approprié.

Ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Actuellement, les critères de l'employeur ne sont pas suffisants pour offrir le soutien et la sécurité nécessaires aux élèves. De plus en plus d'élèves sont retirés des dossiers à la charge des enseignants du centre d'apprentissage et du centre de ressources et perdent, par conséquent, le soutien dont ils bénéficiaient auparavant et sur lequel on comptait, ce qui va à l'encontre de la politique d'inclusion provinciale. Les besoins individuels de tous les élèves doivent être satisfaits grâce à des mesures de soutien éprouvées.

2024-70 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'engager une discussion sur les mesures de sécurité nécessaires pour tous les enseignants.

Comté d'Halifax

Exposé explicatif :

De nombreux enseignants ont été victimes d'agressions physiques et verbales de la part d'élèves. Pour faire face aux agressions physiques dans les classes, il faut des mesures de sécurité immédiates et énergiques. La mise en place de mesures proactives peut prévenir les risques de violence et fournir une intervention rapide en cas d'incident. Il faut établir un système de signalement réactif qui soit utilisé systématiquement lorsque des incidents surviennent et faire un rapport précis de l'incident. Ainsi on devrait pouvoir réagir rapidement en cas d'incident et prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent. De plus, cela permettrait de promouvoir une culture de tolérance zéro en ce qui concerne la violence. Cela ne fonctionne pas à l'heure actuelle. Les enseignants sont victimes de violence et doivent composer à la fois avec des préjudices physiques et psychologiques. Pour créer un environnement sûr qui priorise la sécurité et le bien-être des éducateurs, il est essentiel que les administrateurs scolaires, les forces de l'ordre et les ressources communautaires unissent leurs efforts. Des mesures applicables doivent être prises.

Recommandation :

Le Comité de la santé et de la sécurité recommande que cette résolution soit adoptée.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-71 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU s'efforce d'inciter le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à revoir les politiques en matière de qualité de l'air et de moisissures ainsi que les niveaux acceptables dans les écoles.

Comté d'Halifax

Exposé explicatif :

Il est indispensable de revoir les politiques en matière de qualité de l'air et de moisissures dans les écoles pour assurer le bien-être des élèves et du personnel. La qualité de l'air intérieur a une incidence directe sur la santé et les résultats scolaires. En effectuant des évaluations sur une base régulière, on s'assure de respecter les normes de sécurité et de déceler rapidement les problèmes de moisissures, le cas échéant. L'établissement de niveaux de qualité de l'air acceptables protège contre les maladies respiratoires et les réactions allergiques, ce qui est particulièrement important dans le cas des populations vulnérables. Étant donné que des facteurs environnementaux ont une incidence sur les milieux d'apprentissage, un examen complet permet d'effectuer des rajustements pour optimiser les conditions propices à l'apprentissage. La révision proactive des politiques témoigne d'un engagement en faveur d'un cadre éducatif sain et propice à l'apprentissage, favorisant le bien-être général de tous les membres de la communauté scolaire.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-72 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il examine l'uniformité avec laquelle le code de conduite des écoles de la Nouvelle-Écosse est appliqué dans l'ensemble de la province.

Comté d'Halifax

Exposé explicatif :

On doit examiner l'uniformité de l'application du code de conduite des écoles de la Nouvelle-Écosse dans l'ensemble de la province. Un code de conduite appliqué uniformément dans les écoles constitue un outil puissant pour réduire la violence dans les établissements scolaires. En définissant des attentes et des conséquences claires en matière de comportement, un code de conduite permet de créer un environnement structuré et sûr propice à l'apprentissage. L'application d'un code de conduite favorise le sens des responsabilités chez les élèves, décourage les comportements perturbateurs et encourage les interactions positives entre pairs. De plus, un code de conduite bien appliqué contribue à une culture du respect et de la responsabilité, ce qui a pour effet de décourager l'escalade des conflits. Le code de conduite des écoles de la Nouvelle-Écosse, appliqué de manière uniforme, devrait être une approche proactive qui permet non seulement de traiter rapidement les cas de violence, mais aussi d'agir de façon préventive en créant une communauté scolaire

où règne l'entente mutuelle et où l'on adhère à des valeurs communes. Une approche normalisée et cohérente est essentielle pour assurer l'équité et l'égalité des mesures disciplinaires et aider à endiguer la vague croissante de violence qui sévit aujourd'hui dans les écoles.

2024-73 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il se penche sur la question de la collecte excessive de données dans toutes les écoles.

Comté d'Halifax

Exposé explicatif :

La question cruciale de l'importance excessive accordée à la collecte de données, en particulier dans le domaine des mathématiques et de l'alphabétisme, par la mise en place de tableaux de données, doit être examinée. La collecte de données est utile, toutefois, en mettant autant l'accent sur ces activités, le temps consacré à l'enseignement est considérablement réduit. En donnant la priorité à l'évaluation constante au détriment de l'enseignement, la réussite des élèves est compromise. L'accent mis sur les tableaux de données et les paramètres peut, involontairement, mener à une surévaluation et, par conséquent, à un niveau d'apprentissage inférieur.

Les enseignants passent trop de temps à documenter et à analyser des données, ce qui détourne leur attention de la tâche principale qui est l'enseignement. Il faut établir un juste équilibre entre l'évaluation et l'enseignement proprement dit. En adoptant une approche équilibrée qui valorise à la fois la collecte de données et le temps d'enseignement pur et simple, nous pouvons mieux répondre aux besoins éducatifs de nos élèves, en favorisant un milieu d'apprentissage plus efficace et enrichissant.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-74 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU écrive une lettre au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour demander qu'un poste de suppléant à temps plein soit créé dans toutes les écoles.

Comté d'Halifax

Exposé explicatif :

Toutes les écoles, en milieu rural et urbain, ont du mal à trouver des suppléants. Il s'agit d'un des plus grands défis auxquels elles font face. En envoyant cette lettre, nous attirons l'attention sur les conséquences du manque de financement et de la mauvaise administration de nos écoles

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

par la Province. Le manque de financement, les mauvaises conditions de travail et, par conséquent, l'épuisement des enseignants, ne font qu'aggraver la situation. Si chaque école, ou groupe d'écoles, engageait des suppléants permanents, les suppléants seraient plus efficaces et développeraient une relation permanente à la fois avec le personnel et l'administration de l'école. Les suppléants permanents seraient plus motivés s'ils travaillaient et recevaient un salaire sur une base régulière. Un suppléant motivé est un suppléant qui connaît les élèves, l'école et l'administration, ce qui permet une transition en douceur entre l'enseignant régulier et le suppléant permanent. Cela signifie qu'une journée de suppléance ne serait pas une journée d'apprentissage perdue pour les élèves.

Recommandation :

Le Comité des enseignants suppléants recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-75 (avant l'AGA) *Action* *Gouvernement*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU écrive une lettre au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour l'inciter à étendre le programme pilote actuel concernant la suppléance à toutes les écoles en milieu rural.

Comté d'Halifax

Exposé explicatif :

L'embauche d'un enseignant suppléant à temps plein pour les écoles en milieu rural est essentielle pour assurer la continuité et la qualité de l'enseignement. Les régions rurales ont souvent de la difficulté à attirer et à garder des éducateurs qualifiés. Un suppléant dévoué peut combler les lacunes lorsque les enseignants réguliers ne sont pas disponibles pour des raisons de maladie ou de formation, évitant ainsi de perturber le processus d'apprentissage. Cette présence constante favorise un milieu d'apprentissage stable, créant ainsi des conditions propices à l'engagement et à la réussite des élèves. De plus, un suppléant à temps plein apprend à connaître la communauté et à comprendre ses besoins uniques. En investissant dans l'embauche d'un suppléant permanent, les écoles rurales accordent la priorité à la stabilité de l'enseignement, ce qui contribue à créer un contexte de soutien qui améliore l'expérience scolaire globale des élèves et du personnel.

Recommandation :

Le Comité des enseignants suppléants recommande que cette résolution soit adoptée.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-76 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande de travailler avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour trouver des solutions permanentes et gérables afin de remédier à la pénurie de suppléants et de favoriser le maintien en poste des enseignants.

Kings

Exposé explicatif :

Lorsqu'il n'y a pas de suppléant disponible, des membres du NSTU remplacent dans d'autres classes ou combinent des classes. Cette situation exerce une forte pression sur les membres du NSTU. Il arrive souvent qu'on réserve les services d'un suppléant pour enseigner une matière et que par la suite il soit amené à enseigner autre chose. L'enseignant qui s'absente passe du temps à préparer un plan de travail pour le suppléant, qui finalement ne sert pas.

Recommandation :

Le Comité des enseignants suppléants recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-77 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'examiner et de prendre des mesures immédiates pour trouver une solution au problème des élèves qui bénéficient généralement de services d'un membre du personnel de soutien qui n'est pas membre du NSTU et qui, pour cause de pénurie ou d'absence, n'y ont pas accès, auquel cas un membre du NSTU doit effectuer le remplacement.

Kings

Exposé explicatif :

Les élèves qui bénéficient de services de soutien ont besoin de ce soutien tous les jours. En cas de pénurie ou d'absence, les membres du NSTU sont souvent amenés à agir comme remplaçant ou à gérer l'élève sans soutien. Cela peut créer un milieu d'apprentissage non sécuritaire pour les élèves ou des conditions de travail dangereuses pour l'enseignant. De plus, la charge de travail du membre du NSTU se trouve à augmenter et il doit assumer une autre fonction syndiquée.

Recommandation :

Le Comité des enseignants suppléants recommande que cette résolution soit adoptée.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-78 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de payer les dépenses des étudiants du baccalauréat en éducation de la province qui assistent à la Journée annuelle provinciale de conférence sur le perfectionnement professionnel de leur choix.
Teachers Association for Physical and Health Education

Exposé explicatif :

Actuellement, en Nouvelle-Écosse, les étudiants du baccalauréat en éducation doivent payer de leur poche pour assister à la Journée provinciale de conférence et ne sont pas remboursés. À une époque où la fidélisation des enseignants est d'une grande importance, le fait de maintenir les frais des enseignants en formation réduits au minimum est un bon moyen d'encourager les nouveaux diplômés à rester dans la province lorsqu'ils ont obtenu leur permis d'enseigner. Grâce à leur énergie et à leurs idées, les enseignants en formation contribuent considérablement à la journée de conférence et, la plupart du temps, les frais de participation sont à leur charge et ne leur sont pas remboursés, ce qui s'ajoute au coût déjà élevé des frais de scolarité que les étudiants doivent payer. Ils représentent l'avenir de notre profession et l'on constate une diminution du nombre d'enseignants disponibles à tous les niveaux scolaires et dans toutes les matières, en particulier, dans les domaines spécialisés, comme en éducation physique, ce qui est préoccupant.

Recommandation :

Le Comité de coordination des associations professionnelles recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-79 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le gouvernement pour qu'il contribue à la fidélisation des enseignants en début de carrière en finançant les frais de scolarité du baccalauréat en éducation ou en renonçant au remboursement des prêts étudiants dans le cas des éducateurs qui restent dans la province pendant les cinq premières années de leur carrière.
Ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Les gouvernements ont déjà adopté cette approche dans le cas d'autres professions dont le taux de rétention avait fortement baissé. Compte tenu de la crise de la rétention qui frappe maintenant le secteur de l'éducation, le NSTU devrait faire pression sur le gouvernement pour qu'il soutienne des programmes destinés aux enseignants qui souhaitent rester et travailler dans la province.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-80 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le gouvernement pour qu'il rétablisse le Nova Scotia Teachers College afin que les futurs membres qui enseigneront de la maternelle à la 6^e année reçoivent une meilleure formation.

Kings

Exposé explicatif :

Un collège des enseignants est conçu pour fournir une application pratique et simplifiée des aptitudes à l'enseignement, comme des cours de méthodologie, en plus de la philosophie de l'enseignement. Les futurs enseignants se concentreraient sur le métier d'enseignant et sur les tâches quotidiennes liées à la planification, à l'organisation et à la gestion d'une classe. Ce genre de programme intensif serait un moyen de remédier à la pénurie de suppléants et à la fidélisation des enseignants.

2024-81 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande instamment au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de mettre en place des programmes de mentorat offerts sur une base continue pour mieux soutenir les nouveaux enseignants dans le système scolaire de la Nouvelle-Écosse ou pendant les cinq premières années de leur carrière d'enseignant, ou encore qui sont affectés à une nouvelle tâche d'enseignement, afin de favoriser la fidélisation des enseignants.

CSANE

Exposé explicatif :

Les obstacles que rencontrent les nouveaux enseignants au cours des cinq premières années de leur carrière ou lorsqu'ils reçoivent une nouvelle affectation les poussent souvent à quitter la profession. Pour remédier à la situation, le ministère de l'Éducation et le NSTU doivent collaborer pour mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de fidélisation des enseignants.

Actuellement, le CSAP offre aux nouveaux enseignants deux jours non rémunérés de perfectionnement professionnel au cours de l'été. Cependant, les enseignants ont déclaré que cela était insuffisant et qu'ils bénéficieraient d'un soutien continu de la part de leur école ou de leur centre d'éducation.

Recommandation :

Le Comité de perfectionnement professionnel recommande que cette résolution soit adoptée.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-82 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande instamment au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'instituer un congé scolaire annuel à l'échelle de la province pour la célébration de l'Aïd.

Nova Scotia Association of Teachers for Equity in Education

Exposé explicatif :

Les Néo-Écossais musulmans qui travaillent dans le système d'éducation publique, comme étudiants ou éducateurs, méritent qu'on tienne compte de leurs fêtes religieuses au même titre que les Néo-Écossais chrétiens. Dans l'état actuel des choses, les membres musulmans du NSTU doivent remplir une demande de congé pour célébrer l'Aïd avec leurs proches. Bien que leur droit à ce congé soit protégé, le fait qu'ils doivent remplir des documents pour présenter une demande, préparer un plan de travail pour le suppléant, en plus d'être suffisamment en forme pour enseigner à leur retour au travail après un mois de jeûne, représente un fardeau excessif pour nos membres. Pendant ce temps, de plus en plus d'élèves s'absentent de l'école le jour de l'Aïd, car les élèves et leurs familles doivent choisir entre manquer des heures de cours ou passer du temps ensemble. L'instauration d'un jour de congé à l'échelle provinciale permettra d'améliorer l'équité pour nos membres musulmans et les élèves, et de sensibiliser notre système scolaire et nos collectivités à l'Aïd et à son importance pour les musulmans de Nouvelle-Écosse. Il est à espérer que cela indiquera également aux éducateurs actuels et aux éducateurs potentiels que ce syndicat et cette Province accueillent favorablement la diversité croissante de nos collectivités et celle du NSTU.

Recommandation :

Le Comité de l'équité recommande que cette résolution soit renvoyée au Comité de la gouvernance et de la politique afin qu'il revoie la formulation actuelle et les termes des contrats locaux relatifs aux journées religieuses et culturelles.

2024-83 (avant l'AGA) Action Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU recommande la révision de la politique sur l'évaluation pour permettre aux éducateurs d'utiliser leur jugement professionnel aux fins de son application et de sa mise en œuvre dans les classes.

Comté de Lunenburg

Exposé explicatif :

Le laxisme de la politique sur l'évaluation donne lieu à des défis considérables, car il n'y a aucun paramètre de spécifié par rapport aux aspects suivants des heures supplémentaires : en quoi consistent les heures supplémentaires, de quelle façon est-il géré et qui est responsable de superviser cette gestion?

Recommandation :

Le Comité de l'équité recommande que cette résolution soit rejetée. La résolution et l'exposé descriptif ne concordent pas, on ne comprend pas bien ce qui est demandé.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

2024-84 (*avant l'AGA*) *Action* *Perfectionnement professionnel*
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'offrir à tous les enseignants des possibilités de perfectionnement professionnel axé sur l'éducation physique et l'apprentissage par la recherche afin de soutenir l'obtention de résultats basés sur l'apprentissage par la recherche.
Teachers Association for Physical and Health Education

Exposé explicatif :

Compte tenu des possibilités limitées de perfectionnement professionnel offertes par rapport au nouveau modèle d'apprentissage par la recherche et de la limitation supplémentaire des possibilités de perfectionnement professionnel en éducation physique, il est difficile pour les enseignants en éducation physique de mettre en œuvre convenablement un programme d'études basé sur l'apprentissage par la recherche sans un soutien approprié en fonction de la matière. La structure d'une classe d'éducation physique peut être très différente de celle des autres matières, et un perfectionnement professionnel plus particulier est nécessaire pour aider les enseignants à appliquer correctement le programme d'études basé sur l'apprentissage par la recherche.

Recommandation :

Le Comité de perfectionnement professionnel recommande que cette résolution soit adoptée.

2024-85 (*avant l'AGA*) *Action* *Perfectionnement professionnel*
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU recueille des renseignements sur ce qu'est le temps d'apprentissage collaboratif intégré approuvé dans chaque école des centres régionaux pour l'éducation.
Cumberland

Exposé explicatif :

La collaboration entre les enseignants est l'une des pratiques ayant la plus grande incidence. Étant donné que nous avons de moins en moins de temps pour faire notre travail et que les possibilités de perfectionnement professionnel sont actuellement imposées par les dirigeants, le temps d'apprentissage collaboratif intégré permettrait aux enseignants de faire un travail significatif pour eux et leurs élèves et de collaborer de près pour la réussite des élèves.

Recommandation :

Le Comité de perfectionnement professionnel recommande que cette résolution soit adoptée.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-86 (*avant l'AGA*) *Action* *Perfectionnement professionnel*
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ainsi que sur les centres régionaux pour l'éducation pour qu'il y ait davantage de possibilités de perfectionnement professionnel dirigé par des enseignants, qui reflètent les besoins des écoles individuelles plutôt que le perfectionnement professionnel offert actuellement par le Ministère et les centres.

Ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Trop souvent, on offre aux enseignants un perfectionnement professionnel à l'emporte-pièce qui va à l'encontre de leur façon d'enseigner et qui ne reflète pas les besoins de l'école, des élèves ou des enseignants. Si l'on offrait des journées de perfectionnement professionnel préparées par des enseignants (en tenant compte du temps nécessaire pour la préparation), ce serait une façon plus pratique et efficace d'utiliser le temps dont nous disposons.

Recommandation :

Le Comité de perfectionnement professionnel recommande que cette résolution soit adoptée.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

GÉNÉRALITÉS

2024-87 (*avant l'AGA*) *Action* *Généralités*
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU, dans le cadre d'une campagne de relations publiques, reconnaisse le 1^{er} février comme la Journée mondiale du hijab, en solidarité avec les élèves et les enseignants de la Nouvelle-Écosse qui portent le hijab dans le cadre de leur foi musulmane ou d'autres croyances.

Ville d'Halifax

Exposé explicatif :

La Journée mondiale du hijab est célébrée dans 140 pays le 1^{er} février pour rendre hommage aux musulmanes qui portent le hijab. Cette journée est également une occasion d'encourager les femmes d'origines et de croyances diverses à essayer le hijab pour avoir une idée de ce que l'on ressent lorsqu'on le porte. Le NSTU devrait reconnaître la diversité de ses membres ainsi que des élèves et de leurs familles qui se livrent à cette pratique religieuse dans la province.

Recommandation :

Le Comité de l'équité recommande que cette résolution soit rejetée. La résolution parle d'une campagne de relations publiques. Doit-on prévoir les coûts d'une telle campagne? Il existe beaucoup d'autres journées religieuses et culturelles importantes qui pourraient être soulignées (p. ex., la Journée

de la jupe à rubans). Comment s'assurer que le NSTU n'exclut ou n'oublie personne? Quel est l'intérêt culturel d'essayer un hijab? La communauté doit fournir plus d'informations.

2024-88 (*avant l'AGA*) *Action* *Généralités*

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU étudie les options et élabore une stratégie pour améliorer la communication avec tous les membres. Précisons qu'il s'agirait d'une communication directe avec tous les membres, y compris, mais sans s'y limiter, au moyen de courriels, de textos, de messages directs, de messages sur les réseaux sociaux, etc.

Dartmouth

Exposé explicatif :

Depuis des années, il semble que notre syndicat ait du mal à établir une communication directe et efficace avec ses membres. Le NSTU utilise comme principal moyen de communication sa messagerie et, pour diverses raisons, il semble que beaucoup de membres consultent leurs messages rarement, voire pas du tout. La communication est essentielle pour établir un lien entre le syndicat et ses membres. Nous espérons que notre syndicat pourra élaborer une nouvelle stratégie nouvelle ou réviser sa stratégie, ce qui nous permettra de communiquer avec tous les membres et de les faire participer, ou du moins une plus grande proportion de ceux-ci.

Recommandation :

Le Comité des relations publiques recommande que cette résolution soit modifiée en supprimant la deuxième phrase et en insérant à la place : « Il pourrait s'agir de courriels, de textos, de messages directs, de messages sur les médias sociaux ou d'autres tactiques ou stratégies. » Le Comité des relations publiques fait remarquer que la formulation actuelle laisse entendre que le NSTU devrait faire tout ce qui est énuméré dans la résolution et souhaite éliminer toute ambiguïté à ce sujet. La résolution, si elle est modifiée, se lirait alors comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU étudie les options et élabore une stratégie pour améliorer la communication avec tous les membres. ~~Précisons qu'il s'agirait d'une communication directe avec tous les membres, y compris, mais sans s'y limiter, au moyen de courriels, de textos, de messages directs, de messages sur les réseaux sociaux, etc.~~ **Il pourrait s'agir de courriels, de textos, de messages directs, de messages sur les médias sociaux ou d'autres tactiques ou stratégies.**

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2024-89 (avant l'AGA)

Action

Généralités

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU étudie des méthodes visant à démontrer une grande solidarité avec d'autres travailleurs syndiqués lorsqu'ils font la grève, y compris la possibilité de grèves de solidarité, y compris une collaboration avec la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse et le Congrès du travail du Canada.

Nova Scotia Association of Teachers for Equity in Education

Exposé explicatif :

La résolution exhorte le Nova Scotia Teachers Union (NSTU) à explorer des moyens de manifester sa solidarité avec d'autres travailleurs syndiqués pendant les grèves, y compris la possibilité de grèves de solidarité et la collaboration avec la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse et le Congrès du travail du Canada. Cette initiative repose sur les principes d'unité entre les travailleurs et de l'action collective pour l'amélioration des droits et des conditions de travail. En collaborant avec ces organisations et d'autres syndicats, le NSTU vise à renforcer la voix collective des travailleurs, à promouvoir la justice sociale et à contribuer à un mouvement syndical plus solide. Cette résolution vise à donner des moyens d'agir aux membres du NSTU, à favoriser la solidarité et à promouvoir l'engagement du syndicat en faveur d'objectifs plus vastes en matière de travail et de justice sociale.

Recommandation :

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit renvoyée au Comité de la gouvernance et de la politique. Il souhaite soulever la question des grèves de solidarité qui, dans le cas du NSTU, seraient illégales, ce qui entraînerait, par conséquent, la responsabilité des membres individuels du NSTU et du NSTU.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

	Adoptée
	Adoptée ainsi modifiée
	Rejetée
	Référée
	Ajournée
	Retirée

DISPOSITION DES RÉSOLUTIONS POUR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU CONSEIL DE 2023

RÉSOLUTIONS CHIFFRÉES

2023-01 ADOPTÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU embauche un cadre des Services aux membres à compter du 1er août 2023, conformément à la recommandation VI-5 du Plan stratégique.

Comité exécutif provincial

Disposition : Un cadre a été embauché au 1er août 2023.

2023-02 REJETÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU adopte une structure de cotisations procentuelles dont le plafond serait établi à l'échelon supérieur des échelles salariales VTCII, TC5 et ITC et le taux de cotisation, à 1,25 % du salaire.

Colchester-East Hants

2023-03 RETIRÉE

IL EST RÉSOLU QUE le sous-article 3c)iv) de l'article IX (Finances) du Règlement intérieur du NSTU soit modifié en barrant 350 000 \$ et en insérant 500 000 \$ à la place.

Le sous-article tel que modifié se lit maintenant comme suit :

(iv) pour équilibrer le budget d'exploitation; le montant retiré du fonds de réserve ne doit pas dépasser ~~350 000 \$~~ **500 000 \$** par année.

Dartmouth

2023-04 REJETÉE

IL EST RÉSOLU QUE le Règlement intérieur du NSTU soit modifié en insérant un nouvel article intitulé « Gouvernance du caucus syndical ».

Le nouvel article se lirait comme suit :

ARTICLE (nouveau) – GOUVERNANCE DU CAUCUS SYNDICAL

1. CAUCUS SYNDICAL

- a) Les Membres actifs et les Membres de réserve peuvent, en suivant la procédure établie dans les Procédures opérationnelles et avec le consentement du Comité exécutif provincial, former un Caucus syndical.
- b) Le mandat du Caucus syndical est d'encourager et d'aider les Membres de groupes particuliers à faire valoir leurs besoins uniques.
- c) Les objectifs des Caucus syndicaux sont les suivants :
 - i. Améliorer l'engagement des Membres;
 - ii. Représenter des groupes qui ne sont pas représentés dans la structure de gouvernance syndicale traditionnelle;
 - iii. Défendre les intérêts des Caucus syndicaux, qui cadrent avec les politiques et les pratiques du NSTU;
 - iv. Conseiller le Comité exécutif provincial et les comités du NSTU sur des questions concernant les Caucus syndicaux.

d) Les Membres actifs et les Membres de réserve du NSTU peuvent devenir membres d'un Caucus syndical. L'adhésion est volontaire et dépend du paiement de la cotisation du Caucus qui est fixée par celui-ci au cours de son Assemblée générale annuelle.

e) Le NSTU fournit une aide financière aux caucus, si nécessaire, pour leur permettre de tenir des réunions.

2. MEMBRES DU BUREAU DE DIRECTION

a) Un Caucus syndical élit un Président et tout autre membre du bureau de direction qu'il juge nécessaire.

b) Le Caucus est dirigé par les membres élus du Comité exécutif de celui-ci.

3. GOUVERNANCE

a) Un Caucus syndical est un comité du NSTU qui est sous le contrôle du Conseil d'administration du NSTU et de son Comité exécutif, sous réserve de la *Teaching Profession Act*, du présent Règlement intérieur et des Ordres permanents du NSTU.

b) Un Caucus syndical ne peut pas traiter directement d'enjeux politiques avec le gouvernement provincial, les ministères ou autres organisations provinciales.

c) Un Caucus syndical fixe les dates de ses réunions et, chaque année scolaire, désigne l'une (1) de ces réunions comme étant son Assemblée générale annuelle.

d) La majorité des membres du bureau de direction constitue le quorum pour le Comité exécutif du Caucus syndical.

e) Un Caucus syndical peut soumettre des résolutions pour l'Assemblée générale du Conseil selon les procédures relatives aux résolutions décrites dans les Ordres permanents.

4. FINANCES

a) Un Caucus syndical soumet au Bureau central, au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année, un budget pour l'année scolaire en cours.

b) Un Caucus syndical soumet au bureau central, au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année, les renseignements nécessaires pour son examen interne, qui sera effectué au bureau central.

c) Un Caucus syndical ne peut pas permettre qu'on utilise une partie ou la totalité de ses fonds pour mener une campagne électorale, quelle qu'elle soit, tant au sein du Syndicat qu'à l'extérieur de celui-ci.

Dartmouth

2023-05 RÉSOLUTION IRRECEVABLE EN RAISON DU REJET DE LA RÉSOLUTION 2023-04

II EST RÉSOLU QUE le sous-article 2 – Délégués et observateurs à l'assemblée générale du Conseil de l'ARTICLE II – L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL soit modifié en le remplaçant par le suivant :

2. DÉLÉGUÉS ET OBSERVATEURS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

a) Les délégués votants à l'Assemblée générale du Conseil sont :

i. les membres du Comité exécutif provincial;

ii. les Présidents des Sections locales, à raison d'un (1) Délégué votant par Section locale;

iii. les Délégués votants des Sections locales, comme déterminés dans les Statuts de chaque Section locale;

iv. les Présidents des Conseils des représentants régionaux;

v. les Présidents des Comités régionaux du bien-être économique;

vi. les Délégués votants des Associations professionnelles provenant des Associations professionnelles individuelles;

vii. les Délégués votants des Caucus syndicaux reconnus du Nova Scotia Teachers Union.

b) Conformément aux alinéas 2(a) (ii) et (iii), chaque Section locale a droit à un (1) Délégué votant par tranche de cinquante (50) Membres ou fraction majeure de celle-ci.

c) Nonobstant le paragraphe 2(b), chaque Section locale a droit à un minimum de trois (3) Délégués votants.

d) Conformément à l'alinéa 2(a) (vi), chaque Association professionnelle a droit à un (1) Délégué votant.

e) Conformément à l'alinéa 2(a) (vii), chaque Caucus a droit à un (1) Délégué votant.

f) Les Délégués non votants à l'Assemblée générale du Conseil sont :

i. les Délégués suppléants des Sections locales, comme déterminés dans les Statuts de chaque Section locale;

ii. les Présidents ou les personnes désignées des Comités permanents du NSTU;

iii. un représentant invité de l'Organisation des enseignants à la retraite, choisi par celle-ci.

g) Conformément à l'alinéa 2(e)(i), chaque Section locale peut désigner des Délégués suppléants en fonction d'une échelle adaptative selon laquelle les Sections locales ont droit à :

i. un (1) Délégué suppléant si elles ont de trois (3) à dix (10) Délégués votants;

ii. deux (2) Délégués suppléants si elles ont de onze (11) à vingt et un (21) Délégués votants;

iii. deux (3) Délégués suppléants si elles ont de onze (22) à vingt et un (31) Délégués votants;

iv. quatre (4) Délégués suppléants si elles ont de trente-deux (32) à quarante et un (41) Délégués votants;

- v. cinq (5) Délégués suppléants si elles ont quarante-deux (42) Délégués votants ou plus.
- h) Les Délégués non votants peuvent s'adresser à l'Assemblée générale du Conseil avec la permission du Président, laquelle ne peut pas être refusée sans motif raisonnable.
- i) Les Délégués non votants ne peuvent pas proposer ni appuyer des résolutions ou des motions et ne peuvent pas voter sur celles-ci.
- j) En l'absence inévitable d'un Délégué votant d'une Section locale, le Conseil peut autoriser un Délégué suppléant de la Section locale à le remplacer. Lorsqu'il remplace le Délégué votant de la Section locale, le Délégué suppléant de la Section locale a tous les droits et toutes les responsabilités d'un Délégué votant d'une Section locale.
- k) Les Observateurs à l'Assemblée générale du Conseil peuvent être :
 - i. des Observateurs de la Section locale choisis par chaque Section locale;
 - ii. des Membres.
- l) Conformément à l'alinéa 2(j)i), chaque Section locale a le droit de choisir un (1) Observateur local.
- m) Les Délégués suppléants et les Observateurs d'une Section locale assistent à l'Assemblée générale du Conseil aux frais de la Section locale ou à leurs propres frais.

Dartmouth

2023-06

RETIRÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU mette sur pied un comité spécial pour élaborer un plan afin d'aider les écoles dans lesquelles l'engagement syndical y est limité ou il n'y a pas représentant.

Comté d'Halifax

BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

2023-07

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU adopte une nouvelle politique intitulée Évaluation des enseignants qui serait ajoutée à la Section III – Bien-être économique et conditions de travail.

La nouvelle politique se lirait comme suit :

NOUVELLE ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

Le NSTU reconnaît l'obligation des employeurs régionaux d'évaluer leur personnel et la responsabilité du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de veiller à ce que des politiques et des pratiques d'évaluation cohérentes et appropriées sont en place. Le NSTU reconnaît que l'évaluation des enseignants n'est fiable que si l'on tient compte de facteurs comme les installations d'apprentissage; l'accès à du matériel pédagogique; le soutien au programme; l'apprentissage professionnel; et la taille et la composition des classes. En outre, le NSTU croit que :

- A. l'objectif du programme d'évaluation est le suivant :
 - I. Créer et maintenir un milieu d'apprentissage optimal pour les élèves;
 - II. Reconnaître et renforcer l'enseignement efficace;
 - III. Promouvoir la croissance professionnelle.
- B. Le programme d'évaluation :
 - I. met l'accent sur les évaluations formatives;
 - II. est planifié de manière coopérative et est exécuté suivant un modèle de collaboration;
 - III. énonce clairement le but et le processus;
 - IV. prévoit du temps pour effectuer efficacement les évaluations;
 - V. prévoit du temps et du soutien pour que le membre puisse intégrer la formation et le perfectionnement professionnel pour éclairer sa pratique;
 - VI. fournit de la formation aux évaluateurs;
 - VII. mène une évaluation sommative dans des circonstances extrêmes.
- C. Le processus d'évaluation sommative :
 - I. est initié seulement après que l'enseignant et l'administrateur ont tenté de remédier au (x) domaine(s) de préoccupation et qu'une période de temps raisonnable a été allouée à l'enseignant pour qu'il s'améliore

- II. est uniquement utilisé dans des situations où une décision d'emploi peut être requise (recyclage, transfert ou licenciement);
- III. n'est pas mené par le même évaluateur qui a effectué l'évaluation formative;
- IV. est fait par un évaluateur qui n'est pas lié au même site éducatif;
- V. n'est pas basé sur des rapports d'évaluations formatives précédentes;
- VI. permet tous les apprentissages professionnels possibles;
- VII. envisage un transfert comme une mesure raisonnable pour résoudre le problème;
- VIII. considère un licenciement uniquement en dernier recours.

Comité exécutif provincial

Disposition : *Guide du NSTU mis à jour.*

2023-08 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à ce que le montant total à vie pour l'équipement médical passe de 20 000 \$ à 50 000 \$.

Colchester-East Hants

Disposition : *Résolution transmise au Comité provincial du bien-être économique pour qu'elle soit possiblement incluse dans un futur cycle de négociations.*

2023-09 ADOPTÉE

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU cherche à faire ajouter une protection pour les services de santé virtuels élargis.

Kings

Disposition : *Résolution transmise au Comité provincial du bien-être économique pour qu'elle soit possiblement incluse dans un futur cycle de négociations.*

2023-10 ADOPTÉE AVANT L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU cherche à ce que l'assurance collective comporte une protection de 80 % des services diététiques.

Ville d'Halifax

Disposition : *Résolution transmise au Comité provincial du bien-être économique pour qu'elle soit possiblement incluse dans un futur cycle de négociations.*

2023-11 ADOPTÉE AVANT L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à faire ajouter quatre (4) autres séances de massothérapie au régime d'assurance médicale.

Northside-Victoria

Disposition : *Résolution transmise au Comité provincial du bien-être économique pour qu'elle soit possiblement incluse dans un futur cycle de négociations.*

2023-12 ADOPTÉE AVANT L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à faire augmenter la protection pour l'orthodontie.

Northside-Victoria

Disposition : *Résolution transmise au Comité provincial du bien-être économique pour qu'elle soit possiblement incluse dans un futur cycle de négociations.*

2023-13

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à faire augmenter la protection pour les implants dentaires de 1 500 \$ à 2 500 \$ dans le régime d'assurance médicale.

Northside-Victoria

Disposition : Résolution transmise au Comité provincial du bien-être économique pour qu'elle soit possiblement incluse dans un futur cycle de négociations.

2023-14

ADOPTÉE AVANT L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU cherche à obtenir une augmentation de salaire correspondant au coût de la vie.

Ville d'Halifax

Disposition : Résolution transmise au Comité provincial du bien-être économique pour qu'elle soit possiblement incluse dans un futur cycle de négociations.

2023-15

ADOPTÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU cherche à obtenir une journée dédiée à la correction à la fin de chaque étape, avant la soumission du relevé de notes.

Cumberland

Disposition : Résolution transmise au Comité provincial du bien-être économique pour qu'elle soit possiblement incluse dans un futur cycle de négociations.

2023-16

ADOPTÉE AVANT L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU cherche à modifier l'article 25.05, 1, i.a de la *Convention collective provinciale des enseignants* afin qu'elle indique « cent-vingt (120) minutes **une journée de travail de cinq (5) heures** de temps ininterrompu réservée à des tâches professionnelles déterminées par l'enseignant **dans les deux premiers jours d'école** ».

Cumberland

Disposition : Résolution transmise au Comité provincial du bien-être économique pour qu'elle soit possiblement incluse dans un futur cycle de négociations.

2023-17

ADOPTÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU cherche à faire en sorte que, dans le cadre de négociations, les enseignants obtiennent deux jours complets dans les 195 jours d'enseignement pour préparer le matériel de leurs cours, TIENET et leurs plans annuels ainsi que pour créer des classes et des espaces d'apprentissage diversifiés afin de mieux servir les élèves qui leur seront assignés au début de l'année scolaire.

Northside-Victoria

Disposition : Résolution transmise au Comité provincial du bien-être économique pour qu'elle soit possiblement incluse dans un futur cycle de négociations.

2023-18

ADOPTÉE AVANT L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à obtenir que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, par l'entremise des entités du système éducatif (centre régional pour l'éducation), fasse en sorte que les employés puissent recevoir une copie de leur avis de paiement par courriel.

Inverness

Disposition : Résolution transmise au Comité provincial du bien-être économique pour qu'elle soit possiblement incluse dans un futur cycle de négociations.

2023-19

ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU étudie des façons d'améliorer l'article 18 pour comparer la Nouvelle-Écosse à d'autres territoires à des fins de considérations ultérieures des demandes à présenter, et particulièrement de la manière dont les enseignants sont payés au Canada en fonction de leurs années d'expérience **et en faire rapport à l'assemblée générale du Conseil de 2024.**

CSANE

Disposition : Voir la section Rapports du Manuel de l'Assemblée générale du Conseil pour accéder à la version définitive du rapport.

2023-20

REPORTÉE À L'AGA DU CONSEIL DE 2024 TELLE QUE MODIFIÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU examine l'expérience vécue par les ~~les attentes~~ des enseignants en ce qui concerne la mise en œuvre d'adaptations **comparativement aux tâches de production de rapports sur celles-ci** qui leur sont imposées dans la province, y compris le nombre d'adaptations en tant que ratio en fonction de la taille des classes ~~et les rapports sur celles-ci~~, **et en fasse rapport à l'assemblée générale du Conseil de 2024.**

Cumberland

Disposition : Transmise au Manuel de l'Assemblée générale annuelle du Conseil de 2024 telle que modifiée.

2023-21

ADOPTÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU mène une analyse environnementale des autres territoires canadiens par rapport à la façon dont les enseignants mettent leur titre à niveau à des fins d'augmentations salariales contractuelles. Il devra en faire rapport à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024.

Comté d'Halifax

Disposition : Voir la section Rapports du Manuel de l'Assemblée générale du Conseil pour accéder à la version définitive du rapport.

2023-22

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU sonde ses membres concernant la correction et la préparation, l'évaluation, les conditions de travail ainsi que les violations potentielles à la convention collective et en fasse rapport à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024.

Comté d'Halifax

Disposition : Le NSTU a mené deux sondages concernant le temps de préparation et les conditions de travail. Un sondage a examiné l'expérience des membres par rapport au temps de préparation perdu en raison de la pénurie d'enseignants et de son incidence sur les conditions de travail. Le deuxième sondage a évalué l'impact des conditions de travail et d'autres facteurs sur la volonté des membres de continuer à exercer la profession. Le seul moyen efficace de mesurer les violations des conventions collectives est par l'entremise des contestations, des griefs et des arbitrages. Les données du sondage ont été transmises au Comité exécutif provincial et ont été utilisées de manière sélective par le NSTU à des fins de défense des intérêts et de négociations collectives. Elles sont confidentielles et sont réservées à l'usage du NSTU.

GOUVERNANCE DU NSTU

2023-23 **RÉSOLUTION IRRECEVABLE EN RAISON DU REJET DE LA RÉSOLUTION 2023-04**

IL EST RÉSOLU QUE le paragraphe b) du sous-article 2 – Membre actif de l'ARTICLE I – Membres du Règlement intérieur du NSTU soit modifié en insérant un nouveau paragraphe xi) « droit d'adhérer aux caucus syndicaux » :

Le sous-article tel que modifié se lit maintenant comme suit :

2. MEMBRE ACTIF

- (b) Les droits d'un Membre actif comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
 - (i) droit aux avantages fournis par le NSTU en tant qu'agent de négociation;

- (ii) droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;
- (iii) droit à des services professionnels de counselling au sein du système éducatif;
- (iv) droit de voter et d'occuper un poste au niveau local et provincial;
- (v) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
- (vi) droit d'être membre des associations professionnelles, y compris d'y occuper un poste;
- (vii) droit d'être membre du Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
- (viii) droit d'être membre des comités du NSTU, lorsqu'il est élu ou nommé au sein de ceux-ci;
- (ix) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;
- (x) droit à un compte de courriel Web du NSTU.
- (xi) droit d'adhérer aux caucus syndicaux.**

Dartmouth

2023-24 RÉSOLUTION IRRECEVABLE EN RAISON DU REJET DE LA RÉSOLUTION 2023-04

IL EST RÉSOLU QUE le paragraphe b) du sous-article 3 – Membre de réserve de l'ARTICLE I – Membres du Règlement intérieur du NSTU soit modifié en insérant un nouveau paragraphe xi) « droit d'adhérer aux caucus syndicaux » :

Le sous-article tel que modifié se lit maintenant comme suit :

3. MEMBRE DE RÉSERVE

- (b) Les droits d'un Membre de réserve comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
 - (i) droit aux avantages fournis par le NSTU en tant qu'agent de négociation;
 - (ii) droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;
 - (iii) droit à des services professionnels de counselling au sein du système éducatif;
 - (iv) droit de voter au niveau local et provincial;
 - (v) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
 - (vi) droit d'être membre des associations professionnelles, sauf d'y occuper un poste;
 - (vii) droit d'être membre du Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
 - (viii) droit d'être membre des comités du NSTU, lorsqu'il est élu ou nommé au sein de ceux-ci;
 - (ix) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;
 - (x) droit de détenir une adresse électronique du NSTU;
 - (xi) droit d'adhérer aux caucus syndicaux.**

Dartmouth

2023-25 REJETÉE

IL EST RÉSOLU QUE le sous-article 4 – Membre retraité de l'article I – Membres du Règlement intérieur du NSTU soit modifié en barrant le paragraphe e) v).

Le sous-article tel que modifié se lit maintenant comme suit :

4. MEMBRE RETRAITÉ

- (e) Les droits d'un Membre retraité comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
 - (i) droit d'être membre de l'Organisation des enseignants à la retraite;
 - (ii) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
 - (iii) droit d'être membre du Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
 - (iv) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU;
 - ~~(v) droit à un compte de courriel Web du NSTU.~~

Dartmouth

2023-26

ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

IL EST RÉSOLU QUE le sous-article 1b) de l'article V (Gouvernance régionale) du Règlement intérieur du NSTU soit modifié en ajoutant la formulation suivante **un nouveau sous-article c) qui se lirait comme suit** : « Un Conseil des représentants régionaux peut choisir de participer à des initiatives régionales liées au perfectionnement professionnel, aux affaires publiques ou aux relations publiques si un besoin est cerné », **et que la numérotation du reste du sous-article soit modifiée de manière appropriée.**

Dartmouth

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-27

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Section I – Gouvernance du NSTU du manuel Politique du NSTU comprenne l'énoncé de mission du NSTU suivant :

Le nouvel énoncé de politique se lirait comme suit :

MISSION

Parlant au nom de tous ses membres afin de les défendre et de les soutenir, le NSTU fait la promotion de la profession enseignante ainsi que d'une éducation publique de qualité et il contribue à leur avancement.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-28

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Section I – Gouvernance du NSTU du manuel Politique du NSTU comprenne les énoncés de conviction du NSTU suivants :

Le nouvel énoncé de politique se lirait comme suit :

CONVICTIONS – NOUS CROYONS QUE

A. Le NSTU agit à titre de principal défenseur pour ses membres en :

- protégeant et en bonifiant leurs avantages économiques;
- améliorant leurs conditions de travail;
- favorisant leur bien-être personnel;
- les informant;
- promouvant des possibilités d'y participer.

B. Le NSTU s'engage à faire preuve de leadership en matière de changement éducatif en :

- préservant et en promouvant l'excellence en enseignement;
- encourageant l'apprentissage continu;
- influant sur les tendances éducatives grâce à la recherche et à l'évaluation;
- diffusant l'information.

C. Le NSTU promeut et améliore la qualité de l'éducation publique pour tous les élèves en :

- favorisant un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire;
- faisant progresser la profession;
- militant en faveur de la justice sociale et du syndicalisme;
- collaborant avec d'autres organisations;
- communiquant nos convictions de manière à influencer l'opinion publique et les politiques gouvernementales.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

PROGRAMMATION

2023-29

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 1 – Politique d'évaluation de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique telle que modifiée se lirait alors comme suit :

1. ÉVALUATION DES ÉLÈVES – TESTS NORMALISÉS

Le NSTU reconnaît l'autorité du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour instituer des outils d'évaluation normalisés pour les élèves. Le NSTU croit toutefois que les instruments d'évaluation des élèves créés par des enseignants, en utilisant leur jugement professionnel par rapport à leur classe et à leurs élèves, sont les moyens les plus précis et efficaces d'évaluer la réussite des élèves. Le NSTU a donc les convictions suivantes par rapport aux évaluations normalisées :

- A. Le NSTU, à titre de voix professionnelle des enseignants, doit participer directement à toutes les décisions politiques concernant les outils provinciaux d'évaluation des élèves à grande échelle.
- B. Les titulaires de classe de toute la province et de toutes les régions doivent participer à la conception, à la mise en œuvre et à la notation des évaluations normalisées.
- C. Les évaluations normalisées doivent uniquement être utilisées pour éclairer l'instruction et appuyer les apprentissages des élèves.
- D. Les évaluations normalisées ne servent pas à évaluer les enseignants, les administrateurs ou les écoles et ne devraient pas être utilisées à cette fin.
- E. La compilation des résultats aux évaluations ne doit pas être permise à des fins de classement.
- F. L'administration et la correction des examens, utilisés pour établir les notes finales, doivent rester l'affaire des titulaires de classe.

Comité exécutif provincial

Disposition : *Guide du NSTU mis à jour.*

2023-30

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QU'une nouvelle politique intitulée Évaluations et rapports sur les progrès des élèves soit ajoutée à la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU.

La nouvelle politique se lirait comme suit :

NOUVELLE ÉVALUATIONS ET RAPPORTS SUR LES PROGRÈS DES ÉLÈVES

Les titulaires de classe ont pour principale responsabilité l'évaluation et la production de rapports sur les progrès des élèves, à l'aide de diverses approches ancrées dans leur pratique habituelle, qui tiennent compte de la population étudiante diversifiée. Le NSTU a donc les convictions suivantes concernant les évaluations et les rapports sur les progrès des élèves :

- A. Les renseignements sur les élèves doivent être recueillis, stockés, communiqués et utilisés d'une façon respectant les droits des élèves relativement à la protection de la vie privée.
- B. Les outils et les méthodologies d'évaluation doivent :
 - I. correspondre aux objectifs éducatifs et à la théorie de l'apprentissage,
 - II. être justes et équitables,
 - III. motiver les élèves et instiller la confiance en leur réussite,
 - IV. couvrir un ensemble de compétences et de niveaux de compétence,
 - V. offrir des mesures continues des progrès,
 - VI. permettre aux enseignants et aux spécialistes de diagnostiquer des difficultés d'apprentissage et de concevoir des stratégies pour les surmonter;
- C. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et les entités du système éducatif sont responsables de fournir :
 - I. une période de temps et des ressources appropriées pour que les enseignants puissent évaluer et communiquer les progrès des élèves de manière précise,

- II. des possibilités appropriées continuent pour les enseignants sur place concernant les outils et les méthodologies d'évaluation et de production de relevés de notes, au besoin.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-31 **ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL**

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 2 – Censure de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique telle que modifiée se lirait alors comme suit :

2. CENSURE

On effectue de la censure lorsque des gouvernements ou des groupes d'intérêt peuvent imposer leurs valeurs morales, politiques ou personnelles sur autrui afin de supprimer des mots, des images ou des idées qu'ils jugent choquants. Le NSTU ne tolère pas la censure sous quelque forme que ce soit et croit que :

- A. les élèves ont le droit d'accéder librement à divers matériels d'apprentissage facilement accessible dans leur école;
- B. les entités du système éducatif doivent reconnaître le droit des membres, démontrant leur jugement professionnel, de sélectionner leur matériel d'apprentissage conformément aux pratiques éducatives actuelles;
- C. les entités du système éducatif doivent avoir des procédures en place pour le réexamen du matériel éducatif jugé approprié par les membres.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-32 **ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL**

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 3 – Documentation exhaustive pour les membres francophones de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique telle que modifiée se lirait alors comme suit :

3. DOCUMENTATION EXHAUSTIVE POUR L'ENSEIGNEMENT DU FRANÇAIS

Les membres enseignant en français de base, en immersion française, en français première ou en français langue additionnelle doivent avoir accès à des documents exhaustifs en français, y compris des textes et des ressources documentaires.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-33 **ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL**

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 4 – Politique sur la programmation de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique telle que modifiée se lirait alors comme suit :

4. ÉLABORATION, MISE EN ŒUVRE ET EXAMEN DE LA PROGRAMMATION

Le NSTU reconnaît l'autorité du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance par rapport à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'examen de la programmation du programme des écoles publiques. Le NSTU estime toutefois que le ministère doit :

- A. garantir que le programme des écoles publiques soit un véritable continuum, du primaire jusqu'à la fin du secondaire;
- B. établir et maintenir des politiques et des procédures ayant une longue portée pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'examen d'une programmation fondée sur des données;
- C. communiquer de manière claire et concise un modèle de mise en œuvre de la programmation, les éléments à inclure dans le modèle, y compris, mais sans s'y limiter, des projets pilotes, des essais sur le terrain et des normes d'évaluation;
- D. faire participer les membres, à titre de partenaires égaux dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'examen de la programmation;

- E. s'assurer que la programmation est inclusive et diversifiée, est exempte de préjugés et de discrimination, permet aux élèves de réfléchir de manière critique, fait la promotion de relations respectueuses, remet en question les stéréotypes négatifs et motive les élèves à atteindre leur plein potentiel;
 - F. offrir une programmation garantissant un équilibre entre la théorie, les compétences techniques et les matières spécialisées à chaque niveau approprié, y compris, mais sans s'y limiter, orientation, arts dramatiques, arts plastiques, bibliothèque, musique, éducation physique, langues (micmac, français, gaélique, anglais et autre, si approprié), éducation familiale, sciences humaines, sciences, mathématique et éducation technologique;
 - G. veiller à ce qu'un financement approprié soit fourni pour la mise en œuvre de la programmation, y compris, mais sans s'y limiter, le temps de préparation, le perfectionnement professionnel et les ressources pédagogiques;
 - H. s'assurer que l'élaboration et la mise en œuvre de la programmation sont libres de l'influence de société à but lucratif.
- En outre, le NSTU croit que les membres ont les responsabilités suivantes :
- A. Connaître entièrement les directives relatives à la programmation et les autres publications ministérielles qui sont directement liées à leur poste;
 - B. Porter à l'attention du ministère toute préoccupation qu'ils ont par rapport aux documents ministériels relatifs à la programmation.

Comité exécutif provincial

Disposition : *Guide du NSTU mis à jour.*

2023-34 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 5 – Normes et directives relatives à la programmation de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Disposition : *Guide du NSTU mis à jour.*

2023-35 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 6 – Éducation à distance de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique telle que modifiée se lirait alors comme suit :

6. APPRENTISSAGE ÉCHELONNÉ

Le NSTU reconnaît que les programmes d'apprentissage échelonné de qualité supérieure doivent être soigneusement conçus et planifiés, être intégrés au programme des écoles publiques, être financés de manière appropriée et être mis en œuvre par les membres du NSTU. En outre, le NSTU croit que :

- A. les enseignants participant à des programmes d'apprentissage échelonné doivent avoir accès aux mêmes ressources d'enseignement, perfectionnement professionnel et soutien des pairs que leurs collègues enseignants dans le programme des écoles publiques régulier;
- B. les élèves ne doivent pas être obligés de suivre des cours d'apprentissage échelonné pour obtenir leur diplôme;
- C. les programmes d'apprentissage échelonné doivent comprendre un éventail complet de services aux élèves, y compris, mais sans s'y limiter, des conseils pédagogiques, une orientation, du counselling, du personnel de soutien et une formation technologique appropriée;
- D. le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance doit s'assurer que tous les élèves inscrits dans des écoles publiques ont le même accès à des cours d'apprentissage échelonné, y compris, mais sans s'y limiter, l'accès aux ressources et aux appareils requis;
- E. le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance doit mettre sur pied des indicateurs clairs pour l'évaluation de la qualité des cours crédités offerts dans le cadre de l'apprentissage échelonné;
- F. l'introduction de programmes d'apprentissage échelonné ne doit pas avoir une incidence négative sur la charge de travail, sur la sécurité d'emploi ou sur les niveaux de financement du programme des écoles publiques régulier.

Comité exécutif provincial

Disposition : *Guide du NSTU mis à jour.*

2023-36**ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL**

IL EST RÉSOLU que la Politique 7 – Éducation planétaire de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-37**ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL**

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 8 – Enseignement de l'histoire de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique telle que modifiée se lirait alors comme suit :

8. HISTOIRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE CANADIENNE

Le NSTU reconnaît l'importance d'enseigner l'histoire des mouvements ouvriers canadiens et recommande son inclusion dans la programmation relative aux sciences humaines à l'école secondaire de premier cycle.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-38**ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL**

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 5 – Droits de la personne de la Section I – Gouvernance du NSTU du manuel Politique du NSTU, soit modifiée comme suit :

- en insérant un nouveau paragraphe A qui indiquerait : « Le NSTU, en reconnaissance de son appui à la *Charte canadienne des droits et libertés*, veille à protéger les droits et les libertés fondamentaux de ses membres. », et en modifiant la numérotation du reste de l'énoncé de politique;
- en modifiant par substitution le paragraphe D pour qu'il indique :
L'énoncé sur les droits de la personne du NSTU se lit comme suit :
 - I. Le Nova Scotia Teachers Union se réjouit de la diversité et appuie pleinement la *Nova Scotia Human Rights Act*;
 - II. Comme nous croyons que tous les membres ont le droit de travailler dans un milieu exempt de discrimination, nous nous efforçons de diriger et de servir nos membres sans préjugés;
 - III. Comme les droits de tous sont importants, nous créons un milieu respectueux pour toutes nos activités qui favorise la bienveillance et la confiance et qui est exempt de harcèlement;
 - IV. Comme nous savons que des relations saines et positives nous permettent de croître et de diriger, nous ne tolérons pas de comportement qui mine la dignité ou la valeur d'une personne;
 - V. Comme la voix et le vote de chaque membre sont importants, nous interagissons en faisant preuve d'un respect mutuel, de compréhension et de coopération, comme une manifestation tangible d'une solidarité appuyant un privilège démocratique entier libre de harcèlement et d'intimidation.

La Politique telle que modifiée se lirait alors comme suit :

5. DROITS DE LA PERSONNE

Les membres du Nova Scotia Teachers Union reflètent la diversité de notre province. Nous nous réjouissons de cette diversité et estimons que nous avons tous le droit de travailler dans un milieu exempt de discrimination.

- A. **Le NSTU, en reconnaissance de son appui à la *Charte canadienne des droits et libertés*, veille à protéger les droits et les libertés fondamentaux de ses membres.**
- AB. Le NSTU, en reconnaissance de son appui envers la *Nova Scotia Human Rights Act*, soutient pleinement ses membres qui sont victimes de discrimination ou de harcèlement en ce qui concerne leur emploi, comme défini par cette Loi.
- BC. Le NSTU s'engage à faire preuve d'impartialité à l'égard de ses membres, tant dans sa structure que dans la prestation de ses programmes et services.
- CD. **L'énoncé sur les droits de la personne du NSTU se lit comme suit :**
 - I. **Le Nova Scotia Teachers Union se réjouit de la diversité et appuie pleinement la *Nova Scotia Human Rights Act*;**
 - II. **Comme nous croyons que tous les membres ont le droit de travailler dans un milieu exempt de discrimination, nous nous efforçons de diriger et de servir nos membres sans préjugés;**

- III. Comme les droits de tous sont importants, nous créerons un milieu respectueux pour toutes nos activités qui favorise la bienveillance et la confiance et qui est exempt de harcèlement;
- IV. Comme nous savons que des relations saines et positives nous permettent de croître et de diriger, nous ne tolérons pas de comportement qui mine la dignité ou la valeur d'une personne;
- V. Comme la voix et le vote de chaque membre sont importants, nous interagissons en faisant preuve d'un respect mutuel, de compréhension et de coopération, comme une manifestation tangible d'une solidarité appuyant un privilège démocratique entier libre de harcèlement et d'intimidation.

Le NSTU appuie la déclaration sur les droits de la personne de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants et s'engage à

- I. Offrir un milieu respectueux et exempt de harcèlement pour toutes les activités du syndicat;
- H. Encourager la bienveillance et la confiance nécessaires pour protéger les droits de toute personne;
- III. Ne pas tolérer ni cautionner un comportement qui porte atteinte à la dignité ou à l'estime de soi d'une personne ou à l'intégrité de relations;
- IV. Promouvoir le respect mutuel, la compréhension et la coopération comme fondements des interactions entre tous ses membres;
- V. Soutenir le droit d'un membre à pleinement exprimer son privilège démocratique de voter sans aucunement être victime de harcèlement ni d'intimidation.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-39 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Section IV – Gouvernement du manuel Politique du NSTU soit modifiée en insérant une nouvelle politique intitulée Droits à l'instruction dans la langue de la minorité.

La nouvelle politique se lirait comme suit :

Nouvelle DROITS À L'INSTRUCTION DANS LA LANGUE DE LA MINORITÉ

Le NSTU reconnaît et appuie l'article 23 – Droits à l'instruction dans la langue de la minorité de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait la promotion des deux langues officielles du Canada ainsi que des cultures représentées par les communautés de la langue de la minorité en garantissant des installations scolaires primaires et secondaires de la langue de la minorité pour les familles. En Nouvelle-Écosse, l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés* préserve et favorise la langue française et l'éducation en français.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-40 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 10 – Langue d'instruction et d'enseignement de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-41 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 11 – Ressources pédagogiques de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique telle que modifiée se lirait alors comme suit :

11. RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Le NSTU est d'avis que les ressources requises pour apprendre le programme du système des écoles publiques devraient être entièrement financées et fournies par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse. En outre, le NSTU croit que :

- A. les membres doivent participer à la création des ressources pédagogiques fournies par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance;

- B. les membres doivent être autorisés à utiliser leur jugement professionnel dans la sélection des ressources et du matériel pédagogiques appropriés;
- C. tout matériel ou toute ressource dont les élèves ont besoin devraient être fournis gratuitement;
- D. un financement suffisant devrait être offert pour fournir aux bibliothèques scolaires une grande variété de ressources pédagogiques et un personnel approprié;
- E. un financement suffisant devrait être offert pour aider les écoles à acquérir des ressources pédagogiques à l'extérieur de l'allocation du School Book Bureau;
- F. un financement suffisant devrait être offert pour fournir des ressources pédagogiques équivalentes dans l'ensemble de la province, dans la langue d'instruction de chaque école;
- G. les ressources pédagogiques devraient soutenir les objectifs éducatifs de la province et y correspondre, comme formulées par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance;
- H. les ressources pédagogiques devraient être factuelles, appropriées et de qualité supérieure pour le développement socioaffectif et le niveau d'habileté de chaque élève;
- I. les ressources d'apprentissage devraient soutenir les éléments fondamentaux de l'éducation, dans son ensemble, permettant aux élèves d'acquérir des attitudes et des comportements responsables par rapport à certaines questions, y compris, mais sans s'y limiter nécessairement, les droits de la personne, la justice sociale, la paix, la durabilité et l'interdépendance mondiale;
- J. les ressources pédagogiques devraient soutenir un éventail de styles d'enseignement et d'apprentissage, y compris, mais sans s'y limiter nécessairement, l'apprentissage actif, le constructivisme, l'apprentissage coopératif, l'apprentissage par la recherche, l'apprentissage par l'expérience; et l'apprentissage basé sur les résultats.

Comité exécutif provincial

Disposition : *Guide du NSTU mis à jour.*

2023-42 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 13 – Nouveaux programmes d'études – Perfectionnement professionnel de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Disposition : *Guide du NSTU mis à jour.*

2023-43 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 14 – Programmes non essentiels – Mise en place de normes par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Disposition : *Guide du NSTU mis à jour.*

2023-44 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 15 – Ressources axées sur les résultats de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Disposition : *Guide du NSTU mis à jour.*

2023-45 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 16 – Éducation pour la paix de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique telle que modifiée se lirait alors comme suit :
16. ÉDUCATION POUR LA PAIX

Le NSTU reconnaît l'obligation de l'éducation publique d'aider à fournir aux jeunes les connaissances, la compréhension, les attitudes et les compétences pour faire en sorte que notre monde soit libre de tout combat et qu'ils puissent vivre de manière entière et authentique dans un monde de paix, de démocratie et de justice. Ainsi, il croit que :

- A. la paix internationale et les libertés individuelles sont à la fois des principes rationnels et des objectifs viables pour l'éducation;
- B. la justice, le respect mutuel et le respect des différences peuvent être enseignés et appris;
- C. nous devons aider les élèves à acquérir des compétences leur permettant de faire des choix par rapport aux enjeux mondiaux;
- D. les éducateurs doivent aider les élèves à comprendre la paix;
- E. l'enseignement pour la paix doit être axé sur l'enseignement de la coopération à chaque niveau.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-46

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QU'une nouvelle politique intitulée Paix internationale soit ajoutée à la Section VI – Généralités du manuel Politique du NSTU.

La nouvelle politique se lirait comme suit :
NOUVELLE PAIX INTERNATIONALE

La paix n'est pas simplement l'absence de guerre. Pour être réelle et durable, la paix doit être partagée également par tous les peuples du monde. La poursuite de la paix internationale est inextricablement liée au respect des droits de la personne, à la création d'un ordre économique mondial équitable, à l'équité des genres dans les droits à l'instruction, et à la préservation de l'environnement. En outre, le NSTU croit que :

- A. la violence et l'abus de pouvoir ne doivent jamais être utilisés pour résoudre les conflits;
- B. les enfants ont le droit de vivre, de grandir et de se développer dans un monde exempt de guerre et des suites d'un conflit armé;
- C. les enfants ne devraient jamais être des soldats;
- D. l'éducation et les soins de santé doivent être des droits fondamentaux pour tous les peuples du monde.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-47

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QU'une nouvelle politique intitulée Résolution de conflits soit ajoutée à la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU.

La nouvelle politique se lirait comme suit :
NOUVELLE RÉOLUTION DE CONFLITS

En tant que microcosme de la société, les conflits dans les classes et dans l'ensemble de l'environnement de l'école sont inévitables; l'utilisation de pratiques constructives pour les résoudre peut créer un milieu d'apprentissage sécuritaire sur le plan affectif dans lequel les élèves apprennent à vivre de manière responsable, respectueuse, bienveillante, coopérative et efficace. Le NSTU a donc les convictions suivantes en ce qui concerne les pratiques de résolution de conflits constructives et non violentes :

- A. Les élèves peuvent acquérir les attitudes, les connaissances et les compétences leur permettant de résoudre de manière coopérative des conflits dans leur classe, leur école, leur famille et leur collectivité.
- B. Il incombe aux éducateurs d'exposer continuellement les élèves à des leçons et à des expériences liées à la résolution de conflits et de problèmes.
- C. Les entités régionales du système éducatif sont responsables d'offrir des pratiques de résolution de conflits sur place.
- D. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance est tenu d'inclure la résolution de conflits dans le programme des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-48

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 17 – Allocation du School Book Bureau de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit abrogée.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-49

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE la Politique 18 – Principes pour l'intégration de la technologie de la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU soit modifiée par substitution.

La Politique telle que modifiée se lirait alors comme suit :

18. INTÉGRATION DE LA TECHNOLOGIE EN ÉDUCATION

La technologie est inextricablement intégrée à l'éducation en tant que ressource pédagogique dans les classes d'aujourd'hui; cependant, la relation entre l'enseignant et l'élève est l'élément le plus important dans le processus d'apprentissage. C'est pourquoi le NSTU croit que :

- A. l'intégration de la technologie doit tenir compte de l'équité par rapport à l'accès des élèves;
- B. la technologie est une ressource pédagogique et ne remplace pas l'accès de l'élève à un enseignant;
- C. le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance doit établir une vision à long terme de l'intégration de la technologie dans la programmation;
- D. l'intégration de la technologie exige que la technologie et l'infrastructure appropriées soient en place, soutenues, mises à niveau et fournies avec suffisamment de matériel; elle exige également du financement pour plus de temps de préparation et de perfectionnement professionnel pour les membres. Les entités du système éducatif sont tenues de veiller à ce que ces éléments soient en place;
- E. le système d'éducation de la Nouvelle-Écosse ne doit pas être influencé par des pressions inappropriées de sociétés à but lucratif pour installer la technologie dans des sites éducatifs;
- F. l'intégration de la technologie doit comprendre les enseignements sur la conduite appropriée en ligne.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-50

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QU'une nouvelle politique intitulée Images, vidéo et enregistrements audio de membre soit ajoutée à la Section III – Bien-être économique et conditions de travail du manuel Politique du NSTU.

La nouvelle politique se lirait comme suit :

Nouvelle IMAGES, VIDÉO ET ENREGISTREMENTS AUDIO DE MEMBRE

Avec la prédominance des appareils pouvant enregistrer et photographier les membres, souvent sans qu'ils en aient connaissance, le NSTU croit que :

- A. le membre doit donner sa permission avant de l'enregistrer ou de le photographier;
- B. toute utilisation, publication ou distribution d'enregistrements audio ou vidéo ou d'images d'un membre doit être autorisée par celui-ci.

Comité exécutif provincial

Disposition : Guide du NSTU mis à jour.

2023-51

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QU'une nouvelle politique intitulée Éducation sexuelle soit ajoutée à la Section II – Programmation du manuel Politique du NSTU.

La nouvelle politique se lirait comme suit :

NOUVELLE ÉDUCATION SEXUELLE

La responsabilité fondamentale d'informer les enfants concernant les rapports entre les personnes et la sexualité incombe à la famille; cependant, le système des écoles publiques doit offrir son soutien par l'entremise de la programmation appropriée pour l'enseignement de la physiologie de la reproduction et de la sexualité humaines, mais aussi des enjeux éthiques, sociaux et émotionnels associés à la sexualité. La recherche indique une étroite corrélation entre la prestation d'une éducation sexuelle de qualité supérieure et les effets positifs sur la santé des gens, y compris, mais sans nécessairement se limiter à :

- A. une initiation tardive à l'activité sexuelle;
- B. la prise de moins de risques sexuels;
- C. une utilisation accrue des condoms et d'autres formes de contraceptif;
- D. une meilleure connaissance de la sexualité, des comportements sexuels sans risques, des risques de grossesse, des risques de contracter des infections transmissibles sexuellement;
- E. de meilleures attitudes concernant la santé reproductive et sexuelle.

Le NSTU estime donc que l'éducation sexuelle devrait :

- A. tenir compte de l'âge et du stade de développement de chaque élève, en présentant la sexualité de manière positive;
- B. mettre l'accent sur les valeurs de responsabilité mutuelle, de respect et de consentement;
- C. avertir les élèves des conséquences de l'activité sexuelle, de l'irresponsabilité sexuelle et de l'exploitation sexuelle;
- D. informer les élèves de la physiologie de la reproduction et de la sexualité humaines, y compris de l'utilisation appropriée des contraceptifs;
- E. informer les élèves en ce qui concerne l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et remettre en question les attitudes discriminatoires;
- F. remettre en question les attitudes qui perpétuent la violence sexuelle; faisant ainsi la promotion de l'égalité sexuelle et de la sécurité de tous;
- G. fournir des conseils en santé, y compris des recommandations à des organismes extérieurs, au besoin.

En outre, le NSTU croit que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance doit veiller à ce que :

- A. du perfectionnement professionnel avant de débiter l'emploi et en cours d'emploi soit offert aux enseignants en ce qui concerne l'éducation sexuelle;
- B. des ressources et du matériel de référence pour l'enseignement de l'éducation sexuelle soient facilement accessibles.

Comité exécutif provincial

Disposition : *Guide du NSTU mis à jour.*

GOVERNEMENT

2023-52

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande de collaborer avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour examiner l'incidence négative de la pénurie d'enseignants suppléants sur le bien-être des enseignants afin d'élaborer un plan d'action qui y remédie.

Colchester-East Hants

Disposition : *Le directeur exécutif a écrit une lettre au sous-ministre Elwin LeRoux le 23 août 2023.*

Le sous-ministre a répondu le 23 novembre 2023 avec les commentaires suivants :

Solidifier notre bassin d'enseignants suppléants est dans notre intérêt collectif. Comme vous le savez, en plus de nos efforts pour recruter et fidéliser davantage d'enseignants, au printemps 2023, le Groupe de travail sur le recrutement et la rétention des enseignants du Bureau des services communs de l'éducation de la Nouvelle-Écosse a lancé un forum virtuel pour mieux comprendre les comportements, les motivations et les expériences des enseignants dans notre bassin d'enseignants suppléants. Cette initiative a suivi la recommandation de l'ancien Groupe de travail sur les enseignants suppléants d'enquêter sur la tendance actuelle et historique selon laquelle seul un petit pourcentage des enseignants suppléants travaillent de nombreux jours. Ce sondage en ligne a été extrêmement populaire et près de 1 000 enseignants suppléants y ont répondu. Les commentaires reçus seront utilisés pour mieux répondre aux obstacles, aux préoccupations et aux besoins des enseignants suppléants, et je suis impatient de poursuivre notre collaboration sur ce travail important.

Je suis également ravi de mentionner que les programmes de baccalauréat en éducation de notre province produisent beaucoup plus d'enseignants au cours des dernières années qu'au cours des dix années précédentes. Chaque année, environ 400 enseignants sont diplômés de

ces programmes et obtiennent leur certification pour enseigner en Nouvelle-Écosse. De plus, chaque année, la Nouvelle-Écosse certifie environ 300 enseignants formés dans d'autres provinces canadiennes ou à l'étranger. En discutant avec nos partenaires institutionnels, nous avons appris que les admissions au baccalauréat en éducation restent élevées et que cette tendance devrait se poursuivre. Il s'agit d'une formidable nouvelle et le recrutement de ces futurs enseignants dans le système d'éducation publique de la Nouvelle-Écosse continuera d'être une priorité. Faire connaître l'expérience enrichissante qu'est d'enseigner en Nouvelle-Écosse est une chose par rapport à laquelle nous serions heureux de collaborer.

Pour aider à combler les lacunes immédiates dans le bassin d'enseignants suppléants, nous continuons de délivrer des permis d'enseignement à des personnes titulaires d'un baccalauréat pour être employées dans des circonstances où une entité du système éducatif ne peut pas obtenir les services d'un enseignant suppléant certifié. Bien que ce ne soit pas l'approche préférée, la pratique consistant à délivrer des permis garantit que les écoles continuent de fonctionner, au cas où un enseignant suppléant certifié ne serait pas disponible. Nous aimerions également discuter davantage avec le NSTU de la possibilité de rendre permanente la récente pratique consistant à fournir des certificats d'enseignant conditionnels à nos étudiants en deuxième année du baccalauréat en éducation lors de leur stage final. Les universités nous ont dit que cette certitude leur permettrait de mieux planifier et de s'assurer que leur programme est organisé de manière à ce que les CRE et le CSAP puissent tirer le meilleur parti de ces enseignants. Cette approche a permis de soulager les pressions sur notre bassin d'enseignants suppléants et constitue un mécanisme de recrutement efficace pour embaucher ces étudiants dans notre système.

2023-53 ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de faire le suivi, avec l'aide de membres du NSTU, de la fréquence à laquelle l'on retire des membres n'occupant pas un rôle de soutien ou de spécialiste (enseignants ressources, enseignants d'anglais langue seconde, enseignants en intervention d'école secondaire de premier cycle) et leurs remplaçants des fonctions qui leur sont attribuées pour couvrir des titulaires de classe.

Ville d'Halifax

Disposition : Le directeur exécutif a écrit une lettre au sous-ministre Elwin LeRoux le 23 août 2023.

Le sous-ministre a répondu le 23 novembre 2023 avec les commentaires suivants :

Je suis conscient que chaque jour, les administrateurs scolaires prennent des décisions opérationnelles pour garantir que l'apprentissage se poursuive dans leurs écoles. Notre objectif est de travailler avec les CRE, le CSAP et le NSTU pour agrandir le bassin d'enseignants suppléants afin que les postes vacants dans les classes puissent être pourvus efficacement et entièrement par des enseignants suppléants.

2023-54 REJETÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au gouvernement de la Nouvelle-Écosse d'établir un programme d'intégration de trois ans avec diplôme au Nova Scotia Community College (NSCC).

Colchester-East Hants

2023-55 REJETÉE TELLE QUE MODIFIÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU exerce des pressions sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour la création de postes de mentor ou de formateur d'une matière donnée (conseiller, formateur, spécialiste) dans chaque entité régionale du système éducatif pour aider avec la transition les enseignants de la pédagogie critique à l'apprentissage par la recherche et collaborer avec eux.

Social Studies Teachers Association

2023-56 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU exerce des pressions sur le ministère de l'Éducation pour s'assurer que toutes les entités régionales du système éducatif de la province sont obligées de rendre publique la somme qu'elles ne dépensent pas en raison de postes vacants, comme ceux de suppléants sur une base quotidienne et d'autres absences à court et à long terme. En outre, le gouvernement devrait également communiquer publiquement comment cette somme est réaffectée.

Dartmouth

Disposition : Le directeur exécutif a écrit une lettre au sous-ministre Elwin LeRoux le 23 août 2023.

Le sous-ministre a répondu le 23 novembre 2023 avec les commentaires suivants :

Le gouvernement continuera à publier et à afficher les budgets et les prévisions publiques conformément aux exigences de la Finance Act. De plus, les états financiers vérifiés des CRE et du CSAP sont publiés chaque année par la Province dans Public Accounts <https://beta.novascotia.ca/public-accounts> du gouvernement de la Nouvelle-Écosse. Ces états financiers fournissent des renseignements détaillés sur le financement opérationnel, y compris une comparaison des dépenses réelles par rapport au budget prévu. Les CRE et le CSAP se conforment aux exigences de déclaration financière imposées par le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public.

2023-57 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU exerce des pressions sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il élabore, conjointement avec le NSTU, un programme d'initiation de qualité pour les enseignants stagiaires et à forfait qui a lieu lors d'une journée d'enseignement.

Comté d'Halifax

Disposition : Des membres du personnel du NSTU discutent actuellement avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance concernant la création d'un programme d'initiation pour les enseignants. Le Ministère est aux stades de la recherche pour développer un tel programme pour les enseignants en début de carrière. Le personnel du NSTU continuera à surveiller les progrès et à donner des conseils de manière continue.

2023-58 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande un rapport public du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance qui évalue l'efficacité des systèmes de ventilation dans les classes et d'autres endroits où des membres du NSTU travaillent (c.-à-d. émissions de CO₂, débit d'air propre).

Colchester-East Hants

Disposition : Le directeur exécutif a écrit une lettre au sous-ministre Elwin LeRoux le 23 août 2023.

Le sous-ministre a répondu le 23 novembre 2023 avec les commentaires suivants :

Dans le cadre de l'engagement du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à assurer la sécurité dans les écoles, tous les systèmes de ventilation des écoles ont été et continueront d'être régulièrement évalués pour garantir qu'ils fonctionnent comme prévu et que toute maintenance ou réparation nécessaire est effectuée. Les rapports les plus récents concernant les systèmes de ventilation peuvent être consultés publiquement sur les sites Web de chacun des centres régionaux pour l'éducation et du Conseil scolaire acadien provincial (CRE et CSAP).

La Province a dépensé plus de 22 millions de dollars pour mettre à niveau les systèmes de ventilation dans les écoles depuis le début de la pandémie. Le Ministère continuera à prioriser le travail sur les systèmes de ventilation des écoles et soutiendra les efforts continus pour les évaluer régulièrement afin de garantir qu'ils fonctionnent comme prévu.

2023-59 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande de collaborer avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour examiner et actualiser les exigences relatives à l'obtention d'un diplôme du Programme des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse.

Colchester-East Hants

Disposition : Le Comité de la programmation et le Comité de programmation acadienne ont examiné les exigences relatives à l'obtention d'un diplôme et ont formulé plusieurs suggestions pour alimenter une discussion avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Une date a été fixée pour la rencontre des membres appropriés du personnel du Ministère.

2023-60 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance modifie l'âge auquel les élèves entrent au primaire à cinq ans au 30 septembre plutôt qu'au 31 décembre.

Colchester-East Hants

Disposition : Le directeur exécutif a écrit une lettre au sous-ministre Elwin LeRoux le 23 août 2023 demandant que la question soit inscrite au futur ordre du jour du Comité professionnel.

Le sous-ministre a répondu le 23 novembre 2023 avec les commentaires suivants :

La Nouvelle-Écosse a modifié la date d'entrée au primaire pour les enfants en 2008. Cela visait à faire correspondre les pratiques de la Nouvelle-Écosse à celles de la plupart des autres provinces et territoires au Canada. Nous ne prévoyons actuellement pas de modifier la date d'entrée au primaire. Diverses mesures de soutien sont offertes (y compris l'année au jardin d'enfants) pour garantir que tous les élèves sont prêts à entrer à l'école.

2023-61 ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande de travailler en partenariat avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour examiner et évaluer l'âge le niveau de **développement** approprié pour l'atteinte des résultats propres à chaque année du Programme des écoles publiques.

Colchester-East Hants

Disposition : Le Comité de programmation acadienne et le Comité de la programmation ont examiné le niveau de développement approprié pour l'atteinte des résultats propres à chaque niveau scolaire afin d'éclairer le travail du NSTU avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance sur cette question. Une date a été fixée pour la rencontre des membres appropriés du personnel du Ministère.

2023-62 ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance **collabore avec lui pour** créer les politiques décrites à la section deux de la Lettre d'entente (1) Initiative de promotion de l'équité et de la diversité.

Cumberland

Disposition : Le NSTU et le gouvernement de la Nouvelle-Écosse négocient actuellement la Convention collective provinciale des enseignants, qui comprend la Lettre d'entente : Initiative de promotion de l'équité et de la diversité. Des éléments liés à la politique sont en cours de discussion.

2023-63 ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'actualiser le Programme exhaustif d'orientation et de counselling pour refléter le ratio de conseillers par rapport aux élèves prescrit par la politique du NSTU (1:250).

Cumberland

Disposition : Le directeur exécutif a écrit une lettre au sous-ministre Elwin LeRoux le 23 août 2023.

Le sous-ministre a répondu le 23 novembre 2023 avec les commentaires suivants :

Nous sommes en train de finaliser l'élaboration du cadre actualisé complet de counselling scolaire. Ce travail est dirigé par le consultant provincial en counselling scolaire avec le soutien et les contributions du personnel régional et du conseil et de partenaires communautaires. Un plan de transition est en cours d'élaboration pour définir les actions liées à la mise en œuvre commençant à la fin de l'année scolaire 2023-24 et qui prendra fin en septembre 2024.

Le ratio recommandé par la Commission on Inclusive Education (Students First) pour les conseillers scolaires était de 1 pour 400, qui demeure notre objectif. Grâce au financement de l'éducation inclusive, 69 conseillers scolaires équivalents temps plein supplémentaires ont été ajoutés au système depuis l'année 2018-2019 et le poste de conseiller scolaire en chef a été créé dans les deux plus grands CRE de la province. De plus, le Ministère, en partenariat avec les CRE, le CSAP et l'Université Acadia, soutient une cohorte de la Nouvelle-Écosse qui permettra à 20 conseillers scolaires qualifiés d'être disponibles pour travailler dans des écoles de la Nouvelle-Écosse à partir de 2025.

2023-64 ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'examiner la centralisation de programmes comme l'**augmentation du nombre d'enseignants dans les écoles** offrant l'immersion française et le baccalauréat international pour maximiser les ressources et créer un meilleur équilibre dans le système d'éducation.

Ville d'Halifax

Disposition : Le directeur exécutif a écrit une lettre au sous-ministre Elwin LeRoux le 23 août 2023.

Le sous-ministre a répondu le 23 novembre 2023 avec les commentaires suivants :

Les CRE et le CSAP, en consultation avec les communautés scolaires, déterminent quels programmes offrir, y compris l'immersion française et le baccalauréat international (BI). La répartition des enseignants est basée sur le nombre total d'élèves inscrits, et les effectifs pour les programmes d'immersion française et de BI sont inclus dans cette enveloppe de dotation en personnel. Le Ministère continuera à soutenir l'offre de ces options pour les élèves en partenariat avec les CRE et le CSAP et continuera également à soutenir les régions en aidant les écoles dont des classes dépassent les plafonds établis.

2023-65

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU exhorte le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à affecter un plus grand nombre d'enseignants pour aider les nouveaux immigrants au Canada, y compris, mais sans se limiter aux enseignants en langue.

Digby

Disposition : *Le directeur exécutif a écrit une lettre au sous-ministre Elwin LeRoux le 23 août 2023.*

Le sous-ministre a répondu le 23 novembre 2023 avec les commentaires suivants :

Les écoles de la province continuent d'accueillir des élèves nouvellement arrivés et pour ceux qui ont besoin de soutien pour l'acquisition d'une nouvelle langue, l'accès à un enseignant d'anglais langue seconde et de français langue seconde est l'une des ressources offertes.

Actuellement, il y a 102,5 enseignants d'anglais langue seconde équivalents temps plein et 4 enseignants de français langue seconde équivalent temps plein dans la province. Parmi ceux-ci, 64 enseignants d'anglais langue seconde et les 4 enseignants de français langue seconde équivalents temps plein ont reçu leur affectation depuis 2020-2021. Beaucoup des 1 000 nouveaux postes créés depuis 2018 fournissent également un soutien aux élèves nouvellement arrivés et à leurs familles, notamment, mais sans s'y limiter, le personnel de ÉcolesPlus, les navigateurs familiaux, les conseillers scolaires et les aides-enseignants.

Des investissements continus ont été réalisés pour soutenir les élèves nouvellement arrivés, notamment l'embauche d'enseignants d'anglais et de français langue seconde et l'augmentation de l'accès aux services d'interprétation et de traduction. De plus, plus de 1 800 titres pour l'apprentissage de l'anglais comme langue seconde ont été ajoutés à la liste des ressources pédagogiques autorisées (du jardin d'enfants à la 12e année) et l'on travaille actuellement à la mise à jour de l'outil d'évaluation linguistique provincial (EN/FR), des fiches d'information pour les familles nouvellement arrivées et des lignes directrices pour l'enseignement de l'anglais comme langue seconde. Enfin, reconnaissant que les besoins des élèves nouvellement arrivés dans les écoles secondaires sont souvent différents de ceux des premières années scolaires, un projet visant à explorer des voies différentes pour les apprenants multilingues dont les possibilités d'éducation formelles antérieures ont été limitées ou nulles a été lancé.

À la suite des soumissions reçues de titulaires de classe sur le portail Idées pour l'éducation, un nouveau projet pilote pour aider les élèves nouvellement arrivés à parcourir les services et à utiliser la technologie appropriée est en train d'être mis en œuvre dans plusieurs écoles de la province.

2023-66

ADOPTÉE AVANT L'AGA DU CONSEIL

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU presse le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de veiller à ce que les relevés de notes étrangers des élèves inscrits au Nova Scotia International Student Program (NSISP) soient évalués à des fins d'équivalences néo-écossaises avant d'entrer dans les écoles néo-écossaises.

Digby

Disposition : *Le personnel du NSTU a discuté de ce point lors de la réunion du Comité des partenaires en éducation (anciennement appelé Comité de la continuité de l'apprentissage). La discussion a été élargie pour inclure tous les élèves internationaux et récemment immigrés, et non seulement les élèves inscrits au Nova Scotia International Student Program (NSISP). Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance reconnaît la nécessité de faire évaluer les relevés de notes internationaux à des fins d'équivalences en Nouvelle-Écosse avant l'entrée des élèves dans les écoles néo-écossaises et étudie la manière de procéder par rapport aux services aux élèves.*

2023-67

ADOPTÉE TELLE QUE MODIFIÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance insiste pour que les entités du système éducatif fournissent la formation ou le perfectionnement professionnel approprié **aux membres lors d'une journée d'enseignement** aux enseignants pour qu'ils enseignent **afin de leur donner des directives** d'ici le 30 septembre ou dans les 30 jours suivant une nouvelle affectation **ou le début d'un nouveau semestre** pour offrir un soutien essentiel afin de répondre aux besoins des élèves ou à l'arrivée d'un nouvel élève ayant des besoins.

CSANE

***Disposition :** Le directeur exécutif a écrit une lettre au sous-ministre Elwin LeRoux le 23 août 2023 demandant que la question soit inscrite au futur ordre du jour du Comité professionnel.*

Le sous-ministre a répondu le 23 novembre 2023 avec les commentaires suivants :

Un apprentissage professionnel approprié est essentiel. Lors des négociations, des journées ont été allouées à l'apprentissage professionnel. Des journées d'apprentissage professionnel sont disponibles pour les enseignants tout au long de l'année, y compris avant le 30 septembre, et peuvent inclure une partie des réunions du personnel et d'autres moments.

À l'arrivée d'un nouvel élève, les enseignants ont accès à plusieurs services de soutien. Ils comprennent l'équipe de la planification du programme et les équipes de soutien à l'enseignement.

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

2023-68

ADOPTÉE

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU sonde les membres par rapport à la structure existante de la Journée de conférence d'octobre dans le but de maximiser la participation des enseignants en restructurant la journée et en présente les résultats à l'assemblée générale du Conseil de 2024.

CSANE

***Disposition :** Voir la section Rapports du Manuel de l'Assemblée générale du Conseil pour accéder à la version définitive du rapport.*

GÉNÉRALITÉS

2023-69

REJETÉE

IL EST RÉSOLU le NSTU examine l'incidence de la Politique sur le transport des élèves par rapport à la Politique sur l'éducation inclusive sur l'équité, les enjeux de justice sociale et la prestation de la programmation et communique ses observations aux membres d'ici janvier 2024.

Colchester-East Hants

NOVA SCOTIA TEACHERS UNION RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU CONSEIL DE 2024

SERVICES ADMINISTRATIFS

FINANCEMENT DE L'ÉDUCATION

En 2023-24, le budget du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance devait passer de 1,75 milliard \$ à 1,87 milliard \$, dont 1,29 milliard \$ pour le financement de l'éducation publique. La deuxième dépense la plus élevée signalée par le ministère était de 218 millions \$ pour l'apprentissage précoce. Le ministère a alloué 101 millions \$ pour les cotisations au Teacher Pension Plan.

PARTENAIRES EN ÉDUCATION

Les partenaires en éducation comprennent des représentants de la Nova Scotia Federation of Home & School Associations Inc, de l'Association des administratrices et administrateurs des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse et de la Fédération des parents acadiens de la Nouvelle-Écosse. Le ministre de l'Éducation ou les fonctionnaires du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance participent régulièrement à des réunions avec le président du NSTU et divers membres du personnel. Notre relation avec les partenaires nous permet d'accéder à des renseignements que nous ne pourrions pas obtenir autrement et de travailler en étroite collaboration sur des projets d'intérêt mutuel.

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Le directeur exécutif du NSTU, conformément aux instructions du Comité exécutif provincial, a amorcé un processus de planification stratégique dans le but de fournir un plan stratégique au Comité exécutif provincial. Le processus de planification stratégique a nécessité un rigoureux processus de consultation. Le Comité exécutif provincial a adopté les recommandations du plan stratégique en octobre 2022. Les recommandations du plan stratégique concernant la gouvernance et les activités ont été mises en œuvre ou sont en cours d'application.

MEMBRES DU NSTU

Au 4 décembre 2023, le NSTU comptait 9 657 membres.

BUREAU DU NSTU

Au cours de l'année 2022-2023, le NSTU a organisé 209 réunions auxquelles 2 179 personnes ont assisté dans l'édifice Tom Parker du NSTU.

PERSONNEL DU NSTU

Depuis l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2023, les changements suivants ont été apportés au personnel :

1. Lisa Farmer, adjointe administrative III, a pris sa retraite le 31 juillet 2023.
2. Nicole Wells a été promue au poste d'adjointe administrative III pour remplacer Lisa Farmer.
3. Marie MacInnis a été promue au poste d'adjointe administrative II pour soutenir le rôle du président et le Programme d'aide aux membres et remplacer Nicole Wells.
4. Lisa Ferguson a été promue au poste d'adjointe administrative des services aux membres pour remplacer Marie MacInnis.
5. Steve Sheppard a été embauché en tant que réceptionniste le 1er août 2023 pour remplacer Lisa Ferguson.
6. Simon Wilkin a été promu au poste de directeur exécutif adjoint intérimaire à compter du 1er août 2023 pour remplacer Janine Kerr en congé à salaire différé.
7. Jeff Morse a été embauché en tant que cadre de direction à compter du 1er août 2023.
8. Steve Sheppard a été promu au poste d'adjoint administratif II pour remplacer Bev Tufts.
9. Harmanpreet Kaur a été embauchée en tant que réceptionniste le 1er décembre 2023 pour remplacer Steve Sheppard.
10. Haudaja Walters a été embauchée pour une période déterminée afin de soutenir le rôle du président et le Programme d'aide aux membres pendant un an pour remplacer Marie MacInnis pendant son congé parental et de maternité.

FÉDÉRATION CANADIENNE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (FCE)

L'assemblée générale annuelle de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) s'est tenue du 12 au 14 juillet 2023 et le conseil d'administration de la FCE s'est réuni les 21 et 22 novembre 2023. Une réunion virtuelle spéciale du conseil d'administration de la FCE a eu lieu le 22 février 2024. La prochaine réunion du conseil d'administration est prévue pour avril 2024 à Ottawa.

COUNCIL OF ATLANTIC PROVINCES TERRITORIES TEACHER ORGANIZATIONS (CAPTTO)

La direction du CAPTTO s'est réunie les 26 et 27 septembre 2023 et du 5 au 7 février 2024. Les sujets abordés comprenaient les négociations collectives, la pénurie d'enseignants, l'inclusion, la retraite et les nouvelles de la FCE. La prochaine réunion du CAPTTO (AGA) aura lieu du 22 au 24 avril 2023.

RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL DU NSTU

Le Nova Scotia Teachers Union offre un régime de retraite à prestations déterminées à tous ses employés qui ne sont pas des enseignants brevetés. Les employés de la Nova Scotia Teachers Plus Credit Union participent également à ce régime. Un comité consultatif participe à la surveillance et à l'administration du régime.

Le régime de retraite du personnel du NSTU est soumis à la Nova Scotia Pension Benefits Act. À ce titre, nous sommes tenus de déposer des évaluations régulières auprès du bureau du surintendant des pensions et, s'il y a un déficit actuariel, nous sommes tenus de prendre des mesures pour l'éliminer. Le Comité de la retraite a déposé une évaluation préliminaire au 31 décembre 2021, date à laquelle le régime était financé à 112 % (selon une approche de solvabilité).

COMITÉ DE LIAISON AVEC L'ORGANISATION DES ENSEIGNANTS À LA RETRAITE

Le directeur exécutif, le président et le directeur exécutif adjoint rencontrent deux ou trois fois par année le président, l'ancien président et le vice-président de l'Organisation des enseignants à la retraite. Ces réunions sont l'occasion d'informer l'Organisation des enseignants à la retraite des événements qui se produisent au sein de l'organisation et de discuter de questions d'intérêt

commun. Le Comité de liaison avec l'Organisation des enseignants à la retraite s'est réuni dernièrement, le 8 février 2024, et les discussions ont porté sur les pensions, les assurances et la suppléance durant la pandémie.

SERVICES FINANCIERS

La directrice financière du NSTU assure la formation des 22 sections locales, des 7 CRR et des 21 associations professionnelles et les aide en fonction de leurs besoins, et effectue la vérification financière des comptes de l'ensemble de ces groupes. Elle supervise également la production des rapports financiers du syndicat ainsi que le budget du NSTU et contribue à faciliter la vérification annuelle.

Le NSTU est le signataire de tous les comptes bancaires des associations professionnelles afin de pouvoir les aider en payant toutes les dépenses en leur nom et en effectuant leurs tâches comptables pour elle. La directrice financière assure également cette fonction.

PROJET DE LOI 75 :

En octobre 2017, le NSTU a intenté une poursuite contre le gouvernement de Stephen McNeil parce que ce dernier avait négocié de mauvaise foi et l'introduction de la *Teachers Professional Agreement and Classroom Improvements (2017) Act*, S.N.S. 2017, ch. 1 (« projet de loi 75 ») violait le paragraphe 2(b) et le paragraphe 2(d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la « Charte »).

Le 13 juin 2022, le juge Keith a rendu une décision écrite, pour la Cour suprême de Nouvelle-Écosse, concluant que le projet de loi 75 violait le paragraphe 2(d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, et qu'il était inopérant. Cette conclusion demeure – le projet de loi 75 a violé les droits des enseignants garantis par la Charte.

Cependant, bien que le NSTU ait fait valoir que la prime de service (qui a été éliminée par le projet de loi 75) devrait être rétablie dans la convention collective en vigueur, le juge Keith n'a pas accordé cette réparation. Le NSTU a donc fait appel de cette décision devant la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse. La Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse a donné raison au juge Keith et, le 9 novembre 2023, a rendu sa décision en refusant d'accorder la réparation demandée par le NSTU, mais en maintenant que le projet de loi 75 était inconstitutionnel.

En conséquence, le NSTU demande l'autorisation de faire appel devant la Cour suprême du Canada. Le NSTU a déposé sa demande d'autorisation d'appel le 3 janvier 2024. Le NSTU doit attendre de voir si la Cour suprême du Canada entendra l'affaire sur la réparation.

PROJET DE LOI 148 :

Le 14 décembre 2015, le gouvernement libéral de la Nouvelle-Écosse a présenté le projet de loi 148, la *Public Services Sustainability (2015) Act*. Le projet de loi 148 a eu deux (2) résultats précis : d'une part, imposer un gel salarial de deux ans et un plafond salarial de deux années supplémentaires aux employés syndiqués du secteur public et, d'autre part, mettre fin à l'accumulation de primes de service depuis le 31 mars 2015. Le projet de loi 148 est devenu la *Public Services Sustainability (2015) Act* et cette loi a été promulguée le 22 août 2017.

Le NSTU était du même avis que de nombreux autres syndicats de la Nouvelle-Écosse selon lequel la Loi a interféré avec la libre négociation collective, ce qui est contraire aux valeurs canadiennes fondamentales et à la *Charte canadienne des droits et libertés*. La Loi a gravement compromis le processus de négociation collective pour des milliers de personnes dans la province, ce qui a eu une incidence négative considérable sur les droits de négociation collective de tous les travailleurs en Nouvelle-Écosse.

À la suite de la promulgation de la Loi, le gouvernement a soumis les deux (2) questions à la Cour d'appel, conformément à l'article 3 de la *Loi de 2012 sur les questions constitutionnelles*. Cependant, le 11 mai 2022, la Cour a rendu sa décision sur les renvois constitutionnels. La décision de la Cour est de refuser de fournir une réponse. La raison invoquée est l'absence d'un dossier de preuve complet.

Le NSTU et sept (7) autres syndicats ont entamé une contestation constitutionnelle du projet de loi 148 et sont actuellement dans le long processus des questions préalables à l'audience (dépôt d'affidavits, divulgation, rapports d'experts, etc.). L'audience sur le fond est prévue pour les 2, 3, 4 et 5 juin 2025.

PROGRAMME D'AIDE AUX MEMBRES

Services d'infirmière autorisée

L'année 2023 représente la septième année civile complète au cours de laquelle notre personnel compte une infirmière autorisée. L'infirmière autorisée continue d'assurer le triage infirmier, la formation et le soutien, ainsi que l'orientation vers les divers programmes et services de soutien.

Programme d'intervention précoce

En 2023, l'infirmière autorisée a orienté 267 clients vers le Programme d'intervention précoce. Cela représente une augmentation de 245 clients par rapport à 2022. Il s'agit du deuxième plus grand nombre depuis la création du programme, l'année 2021 étant la seule à avoir atteint un plus grand nombre de demandes de consultation, soit 284.

Services de counselling du NSTU

En 2023, l'infirmière autorisée a orienté 145 nouveaux clients vers les Services de counselling du NSTU.

Coordination des interventions en cas de crise

En 2023, l'IA a offert son soutien à 19 écoles dans le cadre d'événements critiques survenus dans l'ensemble de la province. En 2022, l'IA a offert son soutien à 24 écoles dans le cadre d'événements critiques survenus dans l'ensemble de la province.

Consultation psychologique indépendante

En 2023, l'infirmière autorisée a traité un total de 34 demandes de consultation psychologique indépendante (CPI). Cela représente une diminution par rapport aux 39 demandes de 2022. De plus, l'infirmière autorisée a répondu aux demandes de renseignements de 17 clients qui ont eu une CPI entre 2018 et 2021.

En août 2023, l'infirmière autorisée a facilité la transition liée au changement des fournisseurs de services de CPI, passant des services psychologiques du Dr Gerald Hann à CRUX Psychology.

Total : 34

Services psychologiques du Dr Gerald Hann : 18 (janvier à juillet)

CRUX Psychology : 16 (août à décembre)

PAEF de Manuvie	Total : 252 Diminution par rapport aux 285 en 2022
CAREpath – Programme de soins aux aînés	Total : 12 Aucun changement par rapport aux 12 en 2022
CAREpath – Programme d'assistance pour maladies chroniques	Total : 65 Diminution par rapport aux 77 en 2022
CAREpath – Programme de santé mentale	Total : 289 Diminution par rapport aux 327 en 2022

Services aux membres	Total : 112 Diminution par rapport aux 155 en 2022
-----------------------------	--

Ressources externes	Total : 179 Diminution par rapport aux 227 en 2022
----------------------------	--

Voici des exemples de ressources externes : Health & Abilities, Ligne de crise en santé mentale, Need Family Practice, Virtual Care NS, Community Mental Health, Croix bleue, Johnson Assurance, Bryony House.

Programme d'intervention précoce

Au mois de mars 2023, le NSTU a embauché un nouvel ergothérapeute, l'effectif du PIP est passé à trois. Il n'y a pas eu de demandes de consultation provenant du Nouveau-Brunswick et il n'a pas été nécessaire de coordonner les demandes de consultation externe.

Analyse des dossiers nouveaux et fermés

En 2023, l'infirmière autorisée a orienté 267 clients vers le Programme d'intervention précoce. Au total, 245 dossiers ont été fermés comparativement à 221 en 2022.

Le plus grand nombre de dossiers, soit 48, ont été ouverts au cours du mois de septembre.

Nombre total de nouveaux dossiers ouverts par centre pour l'éducation

En 2023, les clients du Centre régional pour l'éducation d'Halifax ont été ceux qui ont bénéficié le plus souvent des services du PIP, le Centre régional pour l'éducation de Chignecto-Central arrivant en deuxième position, et le Centre régional pour l'éducation de la vallée de l'Annapolis en troisième position.

Conseil scolaire	Nouveaux dossiers 2022	Nouveaux dossiers 2023
AVRCE	47	40
CBVRCE	17	14
CCRCE	47	63
CSAP	17	13
HRCE	76	88
SRCE	10	6
SSRCE	15	18
TCRCE	9	19
CESPA	5	3
NSTU	1	2

Interventions d'ergothérapie

En 2023, la principale intervention en ergothérapie a été l'ergonomie. Cela correspond aux années précédentes.

Interventions d'ergothérapie	Nombre de clients en 2022	Nombre de clients en 2023
Ergothérapie	142	191
Retour au travail	28	9
Interventions d'ergothérapie	36	34

ILD	5	1
Soutien	34	29
Sensibilité à des facteurs environnementaux	0	1
Stress	0	2

Analyse du sexe

En 2023, de 267 nouveaux clients, 233 étaient des femmes et 34 des hommes.

Analyse du groupe d'âge

En 2023, le client le plus jeune est né en 1999 et le plus âgé en 1958.

Analyse des diagnostics

Comme les années précédentes, les principales conditions liées à l'ergothérapie diagnostiquée en 2023 continuent de concerner l'appareil locomoteur et les tissus conjonctifs, suivies par les troubles psychiatriques.

Diagnostic	Nombre de clients en 2022	Nombre de clients en 2023
Appareil locomoteur et tissu conjonctif	154	195
Maladies cardiovasculaires	4	0
Troubles psychiatriques	39	32
Tumeurs malignes	2	2
Tumeurs bénignes	0	2
Accident, violence	6	4
Système nerveux	6	11
Organes des sens	3	7
Troubles mal définis	1	5
Troubles génito-urinaires	1	1
Troubles digestifs	3	1
Troubles nutritionnels ou métaboliques	5	3
Troubles respiratoires	0	1
Troubles sanguins	1	0
Grossesse/naissance	2	1

Services de counselling du NSTU

Analyse des dossiers des clients

En 2023, 324 clients ont bénéficié des services de counselling pour un total cumulatif de 1 012 séances. En comparaison, en 2022, 369 clients ont bénéficié des services de counselling pour un total cumulatif de 1 152 séances.

Nombre de dossiers par centre pour l'éducation

La plupart des clients ayant bénéficié de services de counselling en 2023 provenaient du Centre régional pour l'éducation d'Halifax.

Conseil scolaire	Nombre de clients en 2022	Nombre de clients en 2023
AVRCE	42	34
CBVRCE	19	13
CCRCE	33	31
CSAP	18	12
HRCE	195	171
SRCE	16	8
SSRCE	22	28
TCRCE	13	19
NSCC	1	0
CESPA	2	2

Analyse du groupe d'âge

En 2023, le plus jeune client ayant bénéficié de services de counselling était âgé de 7 ans et le plus âgé de 84 ans.

Analyse du statut des clients

Définitions :

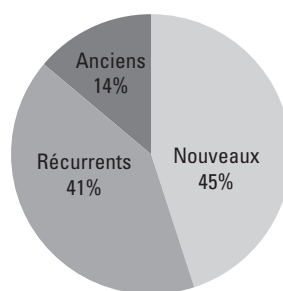
Nouveaux clients : Les clients qui n'ont pas utilisé le service auparavant ou au cours des 7 dernières années.

Clients récurrents : Clients ayant utilisé le service au cours de l'année civile précédente.

Anciens clients : Clients ayant utilisé le service au cours des sept années précédentes, mais pas au cours de l'année civile précédente.

En 2023, 45 % des clients étaient de nouveaux clients, 41 % des clients étaient des clients récurrents de 2022, et 14 % des clients étaient d'anciens clients.

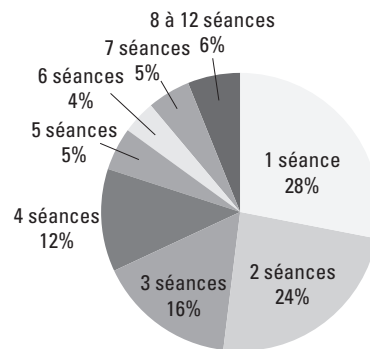
Statut des clients	Nombre de clients
Nouveaux	145
Récurrents	133
Anciens	46



Analyse du nombre de séances

En 2023, le nombre moyen de séances par client était de 3,1. Vingt-huit pour cent des clients avaient bénéficié d'une séance de counselling, 40 % de deux à trois séances de counselling et 6 % de plus de sept séances.

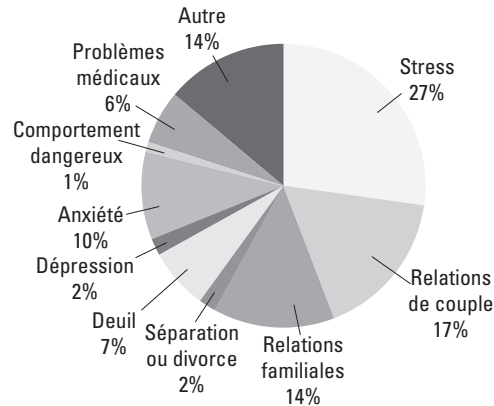
Nombre de séances	Nombre de clients
1 séance	91
2 séances	78
3 séances	52
4 séances	38
5 séances	16
6 séances	14
7 séances	15
De 8 à 12 séances	20



Analyse des problèmes présentés

Le stress continue d'être la raison la plus fréquente de chercher à obtenir des services de counselling en 2023.

Problème présenté	Nombre de clients
Stress	88
Relations de couple	56
Relations familiales	46
Séparation ou divorce	7
Deuil	22
Dépression	6
Anxiété	31
Comportement dangereux	3
Problèmes médicaux	21
Autre	44



SERVICES DE NÉGOCIATION

NÉGOCIATIONS RÉGIONALES

Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique.

Les demandes ont été préparées en janvier 2022 et les négociations se sont déroulées pendant neuf jours entre avril 2022 et juin 2022. De la médiation et un arbitrage ont eu lieu le 17 octobre et un arbitrage de différends s'est tenu en février 2023. La décision a été rendue en mai 2023 et l'entente finale a été signée en janvier 2024.

Centre régional pour l'éducation de la vallée de l'Annapolis

La convention actuelle expirera le 31 juillet 2026.

Centre régional pour l'éducation de Cap-Breton-Victoria

L'employeur a invité le NSTU à revenir à la table des négociations au début du mois de septembre. Les parties sont parvenues à un accord de principe qui a été ratifié par les membres. La nouvelle convention expire le 31 juillet 2026.

Centre régional pour l'éducation de Chignecto-Central

Les parties ne sont pas parvenues à un accord de principe. Conformément à l'article 19(1) de la Teachers' Collective Bargaining Act (S.R., ch. 460, art. 1), le NSTU a officiellement demandé l'arbitrage de différends. Bill Berryman a été désigné par le NSTU pour siéger au conseil d'arbitrage. Ron MacLeod a été désigné par le CRECC pour le représenter au sein du groupe d'arbitrage, tandis que l'arbitre Frank Demont a été désigné d'un commun accord par les deux parties comme président de la tierce partie neutre. Les séances d'arbitrage sont prévues pour les 23 et 24 juillet 2024.

Conseil scolaire acadien provincial

La convention expirera le 31 juillet 2024. Les demandes sont en train d'être préparées.

Centre régional pour l'éducation d'Halifax

La convention collective a expiré le 31 juillet 2023. L'équipe de négociation régionale a élaboré les demandes qui ont été ratifiées par le Conseil des représentants régionaux d'Halifax au printemps 2023. Le 28 septembre 2023, l'équipe de négociation a rencontré l'employeur pour échanger des propositions et s'est ensuite réunie les 23 et 26 octobre, les 9, 10 et 21 novembre, le 27 décembre et le 18 janvier 2024.

Les discussions se poursuivent.

Centre régional pour l'éducation de South Shore

La convention régionale expirera le 31 juillet 2024. Les demandes sont en train d'être préparées.

Centre régional pour l'éducation de Strait

La convention collective régionale expirera le 31 juillet 2025.

Centre régional pour l'éducation de Tri-County

La convention régionale expirera le 31 juillet 2024. Les demandes sont en train d'être préparées.

Négociations provinciales – Convention collective provinciale des enseignants

Le Comité exécutif provincial a nommé les membres de son Comité provincial du bien-être économique le 3 juin 2022.

Le Comité s'est réuni un total de 12 jours pour délibérer et examiner 773 demandes qui lui ont été adressées.

Le 17 février 2023, le Comité a terminé d'élaborer les demandes qui ont été transmises au Comité exécutif provincial pour examen.

Le Comité exécutif provincial s'est réuni le 23 février 2023 et a approuvé les demandes.

Le 23 février 2023, le Comité exécutif provincial a nommé les membres de l'équipe de négociation provinciale.

Le 28 juin 2023, l'équipe de négociation provinciale a rencontré l'employeur pour échanger des propositions.

La convention collective a expiré le 31 juillet 2023.

Les parties ont négocié les 11, 12 et 13 septembre, les 3, 4 et 5 octobre, les 11, 12 et 13 octobre, ainsi que les 10 et 11 janvier 2024.

Le 23 janvier 2024, l'équipe de négociation provinciale s'est réunie et a décidé de demander au ministre du Travail, des Compétences et de l'Immigration de nommer une équipe de conciliation pour l'aider dans ses négociations. Les réunions de conciliation sont actuellement prévues pour mars 2024.

SERVICES AUX MEMBRES

Les membres de la direction responsables des services aux membres consacrent la majeure partie de leur temps à soutenir directement des enseignants. Cela comprend des appels téléphoniques et des rencontres avec des enseignants sur une base individuelle, des groupes d'enseignants, les employeurs régionaux et provinciaux (ressources humaines) et des dirigeants de section locale. Ce soutien intensif permet souvent de régler des griefs et de résoudre des problèmes sans passer par la procédure formelle de règlement des griefs. Les membres de la direction travaillent en étroite collaboration avec les dirigeants régionaux et locaux afin de prévenir et de minimiser les conflits, ils aident les membres à résoudre des problèmes complexes liés à leur emploi et ils fournissent des informations sur les droits des enseignants conformément aux conventions collectives et à la législation applicables. Ils participent également à l'interprétation, à la mise en œuvre et à la négociation des conventions collectives.

Le travail des membres de la direction est diversifié. Vous trouverez ci-dessous des descriptions de certains des thèmes les plus couramment abordés dans le cadre des services aux membres.

Négociations de convention collective

Le personnel des services aux membres facilite la préparation des négociations et dirige les négociations aux niveaux provincial et régional. Entre les cycles de négociation, il travaille avec l'employeur et les dirigeants des sections locales sur la mise en œuvre, y compris la détermination des améliorations pouvant être apportées à l'avenir. Il arrive que les conventions collectives

doivent être modifiées avec l'accord des parties entre les cycles de négociation. Dans ce cas, le personnel des services aux membres travaille conformément à la procédure légale afin de faciliter ces modifications.

Dans la plupart des cas, les négociations aboutissent à une convention collective. Toutefois, lorsque les négociations n'aboutissent pas, le personnel des services aux membres met en œuvre les mesures nécessaires. Au niveau régional, si une convention collective ne peut être négociée avec succès, les dispositions contestées sont soumises à un arbitrage de différends. Dans le cadre d'un arbitrage de différends, le syndicat et l'employeur présentent leurs positions juridiques et un arbitre tiers indépendant détermine le contenu encore litigieux de la convention collective. Au niveau provincial, si une convention collective ne peut être négociée avec succès, le personnel des services aux membres fournit des conseils sur les processus techniques d'un arrêt de travail (y compris, par exemple, sur la façon de participer à une grève légale) et sur la stratégie en matière de relations du travail.

Griefs et arbitrage des griefs

En cas de violation présumée d'une convention collective, y compris les violations des droits de la personne qui sont implicitement couvertes par les conventions collectives, un grief peut être déposé. La plupart des griefs sont déposés par des enseignants à titre individuel, mais certains sont déposés par le NSTU lui-même (griefs de principe). Les membres du Comité exécutif apportent un grand soutien qui permet souvent de régler des griefs et de résoudre des problèmes sans passer par la procédure formelle de règlement des griefs. Lorsqu'un grief n'est pas résolu par la procédure de règlement des griefs et que, sur la base d'un avis juridique, le NSTU détermine qu'il a des chances raisonnables d'aboutir, le grief est soumis à un arbitre tiers indépendant, qui rend une décision qui lie les parties. Le personnel a aidé à régler 73 griefs et à procéder à un arbitrage. En outre, même l'employeur peut déposer un grief en cas de violation perçue de la convention par le NSTU.

Santé et sécurité au travail

Le personnel des services aux membres soutient régulièrement les enseignants qui rencontrent des problèmes sur leur lieu de travail relevant de la santé et de la sécurité au travail (tant sur le plan législatif que de la convention collective). Cela a été particulièrement le cas lors de la pandémie de COVID-19. Outre les risques posés par la COVID-19, les problèmes courants de santé et de sécurité au travail comprennent la violence contre les enseignants et les autres élèves, ainsi que les préoccupations liées à l'environnement et à la qualité de l'air.

Accident de travail

Les enseignants ne sont pas couverts par le régime d'indemnisation des accidents de travail et, conformément à la convention collective provinciale, ils peuvent bénéficier d'une couverture en cas d'accident de travail pour la perte de revenus et les autres frais encourus à la suite d'un accident de travail. Le personnel des services aux membres peut aider les enseignants dans le cadre de la procédure d'indemnisation des accidents du travail et représenter les enseignants à qui leur employeur a refusé la couverture en cas d'accident de travail.

Hébergement

Conformément à la législation sur les droits de la personne, il est interdit aux employeurs d'exercer de la discrimination à l'encontre de leurs employés pour l'un des motifs énoncés dans la *Human Rights Act* de la Nouvelle-Écosse. Les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (jusqu'à concurrence de la contrainte excessive) pour les enseignants qui font partie des groupes couverts par la *Human Rights Act*. Bien que ces mesures d'adaptation aient souvent pour but d'aider les enseignants handicapés à continuer à travailler, ils peuvent également être fondés sur d'autres motifs protégés, tels que la situation familiale.

La procédure d'adaptation peut souvent être complexe et nécessiter des connaissances juridiques approfondies. Le personnel des services aux membres aide les enseignants à négocier cette procédure avec l'employeur et, le cas échéant, à déposer un grief ou à prendre un recours approprié pour faire valoir leur droit légal de l'enseignant à des mesures d'adaptation.

Services juridiques à l'interne

Une avocate-conseil à l'interne travaille en étroite collaboration avec le personnel des services aux membres sur toutes les questions relatives aux droits des enseignants, y compris, mais sans s'y limiter, l'interprétation des conventions collectives, les griefs, les arbitrages, la santé et la sécurité au travail, les droits de la personne, les mesures d'adaptation et les litiges relatifs aux accidents de travail. Lorsque des griefs sont déposés, elle fournit souvent une stratégie et des conseils tout au long de la procédure et rédige un avis juridique sur les chances de succès des griefs lors de l'arbitrage. Bien qu'elle fournisse des conseils juridiques formels sur des questions relatives aux services aux membres, l'avocate-conseil à l'interne soutient également les services aux membres dans le cadre des discussions permanentes basées sur des solutions concernant les dossiers et la stratégie en matière de relations de travail. L'avocate-conseil à l'interne assure également la liaison avec l'avocat-conseil externe du NSTU sur diverses questions, notamment les arbitrages et les litiges relatifs à la Charte.

De plus, l'avocate-conseil à l'interne fournit des conseils et des avis juridiques au NSTU sur diverses lois et sur la politique gouvernementale. Elle travaille également en étroite collaboration avec le NSTU sur les documents de gouvernance interne (y compris le Règlement intérieur et les Procédures opérationnelles) et avec les comités internes ou les processus d'arbitrage interne.

L'avocate-conseil à l'interne fournit des conseils juridiques et une représentation sur diverses autres questions ne concernant pas les services aux membres, y compris, par exemple, le droit du travail et les contrats du NSTU avec les fournisseurs nécessaires. Bien qu'elle fournisse des conseils juridiques formels sur des questions relatives aux services aux membres, l'avocate-conseil à l'interne soutient également les services aux membres dans le cadre des discussions permanentes basées sur des solutions concernant les dossiers et la stratégie en matière de relations de travail. L'avocate-conseil à l'interne assure également la liaison avec l'avocat-conseil externe du NSTU sur diverses questions, notamment les arbitrages et les litiges relatifs à la Charte.

Affaires pénales et autres affaires juridiques

Si un enseignant se trouve en conflit avec le système de justice pénale en raison de ses actions liées à son travail, le NSTU peut fournir les services d'une avocate-conseil en matière pénale, par le biais du Programme de services aux membres, avec le soutien de l'avocate-conseil à l'interne. Un enseignant ayant un problème de droit pénal fera généralement également face à des problèmes d'emploi concomitants et, parfois, à des conséquences par rapport à sa certification. Le personnel des services aux membres soutient les enseignants dans ces processus complexes et multiples.

Le personnel des services aux membres participe également à d'autres affaires juridiques. En particulier, il participe à la préparation, à la présentation des preuves et à l'assistance dans les deux contestations importantes de la *Charte des droits et libertés* que le NSTU mène actuellement contre la Province de la Nouvelle-Écosse (projets de loi 75 et 148).

Comités et présentations

Le personnel des services aux membres soutient les conseils des représentants régionaux en participant à leurs réunions et en fournissant des conseils, au besoin. Il assiste également aux réunions des sections locales et assure la liaison entre le NSTU, les sections locales et les régions. Le personnel des services aux membres assure la liaison avec de nombreux comités permanents et autres du NSTU et facilite leur travail.

De plus, le personnel des services aux membres crée et donne des sessions d'apprentissage professionnel pour les enseignants sur un large éventail de sujets liés aux services aux membres, y compris, mais sans s'y limiter, les pensions et les avantages sociaux, les congés de maternité, les séminaires de préparation à la retraite, les questions contractuelles et juridiques.

Comité d'évaluation des enseignants

Des membres du personnel sont membre du Comité d'évaluation des enseignants du ministère. Le projet pilote de système d'évaluation et de perfectionnement des enseignants a été retardé en raison de la COVID-19 et débutera en septembre 2023.

Comité de discipline

Le Comité de discipline a tenu une réunion conjointe avec le Comité professionnel le 17 décembre 2023 à des fins de formation. Il s'est réuni le 26 février 2024.

Comité professionnel

Le Comité professionnel a tenu une réunion conjointe avec le Comité de discipline le 17 décembre 2023 à des fins de formation.

COVID-19 – Table sur la continuité de l'apprentissage

Le personnel a fourni des informations sur une base hebdomadaire ou bimensuelle au ministère par l'intermédiaire d'un groupe de travail créé par le ministère concernant la réaction du système d'éducation à la COVID-19. Après l'assouplissement et l'élimination des mesures liées à la COVID-19, ce comité a continué à se réunir pour discuter de questions générales dans le domaine de l'éducation.

Comité des services aux membres

Cette année, le Comité des services aux membres s'est réuni trois fois et s'est acquitté de diverses tâches comme l'examen de la politique du NSTU concernant le bien-être économique et les conditions de travail, l'examen des résolutions pour l'assemblée générale annuelle et l'organisation de la conférence bisannuelle sur les services aux membres 2024.

COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Le Comité des résolutions s'est réuni pendant l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2023 (du 28 au 30 avril) à des fins de formation, d'examen des affaires nouvelles soumises à l'assemblée générale du Conseil et de facilitation de la disposition des résolutions de 2023 à l'assemblée générale du Conseil.

Le Comité des résolutions s'est réuni le 15 décembre 2023 pour examiner les résolutions de l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024 soumises par les sections locales et les associations professionnelles.

Le personnel a travaillé avec plusieurs sections locales et associations professionnelles pour rédiger des propositions de résolution.

Le Comité des résolutions se réunira pendant l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024 (du 3 au 5 mai) à des fins de formation, d'examen de toute affaire nouvelle soumise à l'assemblée générale du Conseil de 2024 et de facilitation de la disposition des résolutions de 2024 à l'assemblée générale du Conseil.

COMITÉ DE LA GOUVERNANCE ET DE LA POLITIQUE

Depuis l'assemblée générale du Conseil de 2023, le Comité de la gouvernance et de la politique s'est réuni le 15 mai 2023, le 3 novembre 2023, le 8 décembre 2023, le 2 février 2024 et le 23 février 2024, la dernière réunion de l'année étant prévue pour le 24 mai 2024.

Le Comité de la gouvernance et de la politique a examiné plusieurs questions qui lui ont été soumises par le Comité exécutif provincial et le Conseil d'administration, et a formulé des recommandations à l'intention du Comité exécutif provincial pour qu'il y donne suite.

Le Comité de la gouvernance et de la politique a procédé à un examen de l'article III de la Politique – Bien-être économique et conditions de travail et a transmis plusieurs recommandations à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024 pour qu'elle les étudie.

Le Comité de la gouvernance et de la politique travaille sur plusieurs recommandations du rapport de planification stratégique, dont la mise en œuvre est en cours.

Le personnel continue de travailler avec des sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles pour mettre à jour leurs documents de gouvernance.

Le Comité a effectué un examen et a formulé des recommandations concernant sept (7) résolutions à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024 qui ont été ciblées par le Comité des résolutions comme étant liées à la gouvernance.

Comité des accidents de travail

Le Comité se réunit généralement une fois par mois pour examiner les demandes d'indemnisation soumises par des membres qui ont été approuvées pour l'indemnisation pour accident de travail. L'examen des demandes d'indemnisation des enseignants suppléants qui remplissent les conditions requises pour bénéficier de l'indemnisation pour accident de travail fait également partie du mandat du Comité.

SERVICES DES PENSIONS

Conseil d'administration de la Société des services de pension de la Nouvelle-Écosse

La Nova Scotia Teachers' Pension Plan Trustee Inc. compte quatre représentants (deux représentant le NSTU et deux représentant le gouvernement) au conseil d'administration de la Société des services de pension de la Nouvelle-Écosse. Ce Conseil se réunit cinq fois par an et supervise l'ensemble des activités et de la gestion de la société. Il définit l'orientation stratégique de la société, approuve son budget opérationnel et prend les principales décisions administratives.

Nova Scotia Teachers' Pension Plan Trustee Inc.

Le NSTU a quatre représentants (un membre de la direction, un enseignant actif, un enseignant retraité et un expert du secteur) au conseil d'administration de la Nova Scotia Pension Plan Trustee Inc. Les fiduciaires sont nommés pour un mandat de trois ans et peuvent exercer au maximum deux mandats consécutifs. La fiducie se réunit cinq fois par an et supervise les placements et l'administration du Teachers' Pension Plan. Elle compte également trois comités permanents : Placements, Vérification et actuariat, et Gouvernance, communications et services aux membres.

Nova Scotia Teachers' Pension Plan Trustee Inc. – Comité des placements

Le Comité des placements se réunit tous les trimestres (quatre fois par an). Le Comité des placements :

- examine le rendement des placements de la caisse, le fonctionnement du service des placements de la Société des services de pension de la Nouvelle-Écosse et la façon dont les objectifs de placement de la fiducie sont mis en œuvre par la société;
- mesure le rendement du fonds par rapport aux indices de référence appropriés;
- examine le rapport sur les risques du fonds chaque trimestre;
- examine chaque année le rapport sur les placements durables.

Nova Scotia Teachers' Pension Plan Trustee Inc. – Comité de la vérification et de l'actuariat

Le Comité de la vérification et de l'actuariat se réunit trois fois par an. Le Comité de la vérification et de l'actuariat :

- rencontre le vérificateur et approuve le plan de vérification annuel avant le début de la vérification;
- examine l'ébauche des états financiers vérifiés avant de les présenter au Conseil d'administration;

- rencontre l'actuaire pour examiner le plan d'évaluation actuarielle avant le début de l'évaluation actuarielle;
- examine les changements proposés aux hypothèses actuarielles et fait des recommandations au Conseil d'administration à des fins de présentation aux promoteurs;
- examine l'ébauche de l'évaluation actuarielle avant de la présenter au Conseil d'administration;

Nova Scotia Teachers' Pension Plan Trustee Inc. – Comité de la gouvernance, des communications et des services aux membres

Le Comité de la gouvernance, des communications et des services aux membres se réunit deux fois par an. Le Comité de la gouvernance, des communications et des services aux membres :

- examine les politiques et les procédures et recommande des modifications à celles-ci, le cas échéant, avant de les présenter au Conseil d'administration;
- examine les ententes et recommande des modifications, le cas échéant, avant de les présenter au Conseil d'administration;

Comité des pensions du NSTU

Le Comité des pensions s'est réuni trois fois cette année et a reçu des rapports réguliers sur les travaux de la commission des pensions des enseignants et de la Teachers' Pension Plan Trustee Inc. (TPPTI). Il a été informé des principes de base du régime de retraite.

Examen du régime de retraite

La province de Nouvelle-Écosse et le NSTU ont nommé un comité externe chargé d'examiner le Teachers' Pension Plan. Le rapport du comité, qui comprend des recommandations non contraignantes, a été reçu en août 2022 et renvoyé à la Commission des pensions des enseignants pour une étude plus approfondie.

Commission des pensions des enseignants de la Nouvelle-Écosse

La Commission des pensions des enseignants s'est réunie régulièrement tout au long de l'année. Cette année, elle s'est principalement consacrée à l'examen des recommandations non contraignantes du Comité d'examen du régime de retraite. La Commission des pensions des enseignants est également chargée d'approuver les hypothèses à utiliser dans l'évaluation actuarielle annuelle du niveau de capitalisation du régime et de recommander à la Province de la Nouvelle-Écosse et au NSTU toute modification aux règlements en vertu de la *Teachers' Pension Act*.

Séminaires de préparation à la retraite

Le NSTU a parrainé douze (12) séminaires de préparation à la retraite cette année dans toute la province. Les formulaires d'évaluation recueillis à chaque séance ont été très positifs.

CERTIFICATION ET CLASSIFICATION

Certification des enseignants

Le personnel continue à surveiller et à répondre à tous les rapports des membres concernant les délais de traitement de leurs demandes de certification par le Bureau du registraire des certificats. Il a aidé des membres actuels et potentiels avec leurs demandes d'information concernant la reconnaissance de leur service et leur mise à niveau, ainsi que des enseignants formés à l'extérieur de la Nouvelle-Écosse qui cherchent à y obtenir leur certificat.

Des analyses ont été réalisées pour comparer la Nouvelle-Écosse avec le reste du Canada en ce qui concerne :

- La scolarité requise (cours précis et nombre d'heures de cours) pour obtenir un certificat;
- Les exigences préalables à l'obtention du certificat;
- Les niveaux de certification;
- Les échelles salariales;
- Les dates des augmentations salariales.

Le personnel communique régulièrement avec le registraire pour déterminer et éliminer les obstacles à l'entrée inutiles que rencontrent les éducateurs formés à l'étranger ainsi que les titulaires d'un permis d'enseigner. La scolarité requise et les règles de certification des enseignants sont examinées aux mêmes fins.

APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

Ateliers et présentations pour les sections locales du NSTU, les écoles et les universités

Des douzaines de présentations virtuelles et en présentiel ont été animées pour les sections locales, les régions, les universités et dans le cadre de conférences partout dans la province. Ces présentations ont compris *Engaging Volunteers* (Faire participer les bénévoles) (nouvelle), *Classroom Management* (Gestion de la classe), *Cultivating Inclusive Classrooms* (Favoriser l'inclusion dans les classes), *A.I. in Education* (LIA en éducation) (nouvelle), *New Member Information Sessions* (Séances d'information pour les nouveaux membres), *The Idea of IDEA* (Le concept de l'IDEA : Inclusion, Diversité, Équité, Accessibilité), *Benefits of Membership* (Les avantages de l'adhésion), *Teacher Wellness* (Mieux-être des enseignants), *Teacher Professionalism and Interview Skills* (Professionnalisme et techniques d'entrevue de l'enseignant), *Advocating for Your Needs* (Faire valoir vos besoins), *Women in Educational Leadership* (Les femmes occupant des postes de direction en éducation) (nouvelle) et notre séance la plus populaire, *NSTU Olympics* (Les Olympiques du NSTU).

Le Service de l'apprentissage professionnel examine chaque année les offres et les possibilités de faire participer les membres. La liste complète des présentations offertes par les services aux membres, d'aide aux membres et de l'apprentissage professionnel a été mise à jour, a été publiée sur le site et a été intégrée dans une brochure remise aux présidents des CRR et des sections locales ainsi qu'à toute personne en faisant la demande.

Les ressources en ligne ont été priorisées cette année. Ce qu'on appelle « la trousse pour les nouveaux membres » est maintenant disponible sur le site Web du NSTU et l'on a fourni aux nouveaux membres des cordons à porte-clés munis d'une clé USB à code menant vers ces ressources.

La mise en œuvre d'une banque de ressources vidéo est planifiée et quelques-unes sont déjà en cours de production. Elles porteront, entre autres, sur le développement du leadership, les avantages offerts par le NSTU, les bourses et plus encore.

Consortium du leadership en éducation de la Nouvelle-Écosse (CLENS) (anciennement appelé Nova Scotia Education Leadership Consortium [NSELCL]) Programme des aspirants leaders, Comité des programmes et Conseil d'administration

Des membres du personnel siègent au Conseil d'administration du Consortium du leadership en éducation de la Nouvelle-Écosse, au Comité des programmes et au Programme des aspirants leaders. D'autres membres du personnel font également partie du groupe de discussion sur les valeurs et la vision, dont le mandat est de fournir des documents d'orientation pour l'organisation, avec des déclarations de valeurs ancrées dans notre histoire collective, avec la voix authentique de nos communautés micmaques, afro-néo-écossaises et noires. L'objectif est toujours de s'assurer que le NSTU a une voix à la table pour répondre aux préoccupations et offrir une perspective importante au nom des membres afin de trouver des moyens pour que le NSTU améliore le travail du CLENS alors qu'il s'efforce d'atteindre ses objectifs de faire correspondre les normes de leadership et à l'imbrication des connaissances sur l'histoire des Afro-Néo-Écossais, des Noirs et des Micmacs et des voix de nos communautés à l'échelle de la province. Cette année, le personnel participe activement à l'élaboration des déclarations relatives aux valeurs et à la vision ainsi qu'à la programmation des programmes Aspirants leaders et de l'École de leadership pédagogique de la Nouvelle-Écosse.

Conférence CONTACT 2024

Thème : « *From Awareness to Action: Empowering Inclusive Educators* » (De la sensibilisation à l'action : outiller les éducateurs en matière d'inclusion)

Aura lieu à Cornerbrook, à Terre-Neuve-et-Labrador, du 24 au 26 juillet. Les quatre provinces de l'Atlantique ont chacune désigné un animateur d'atelier pour cet événement annuel. Un appel aux membres du NSTU souhaitant donner une présentation a été lancé cet automne. Cinq propositions de membres ont été reçues. Après une évaluation du personnel de l'apprentissage professionnel, il a été décidé que la présentation du NSTU sera celle de Lauchie MacKinnon, dont l'atelier sera intitulé « *The promise and perils of AI in inclusive and personalized education: For Teacher and Students* » (La promesse et les dangers de l'intelligence artificielle dans une éducation inclusive et personnalisée : pour l'enseignant et les élèves).

Comité consultatif sur la formation

La Faculté de l'éducation et de la santé de l'Université du Cap-Breton a organisé son assemblée annuelle de l'automne le mardi 12 octobre 2023. Durant cette assemblée, la doyenne nouvellement nommée, Ellyn Lille, a souhaité la bienvenue au groupe et a fourni des mises à jour sur la programmation pour l'année universitaire en cours. Voici ce que cela comprenait :

- Une restructuration du programme actuel pour intégrer davantage de possibilités d'apprentissage par l'expérience dans la formation des enseignants;
- Des mises à jour sur les cohortes actuelles du programme de maîtrise en éducation;
- Une discussion sur de possibles spécialisations à venir à la maîtrise;
- Une spécialisation linguistique (langue micmaque) au Département de la durabilité, de la créativité et de l'innovation.

Programme de stage à la mémoire de John Huntley

Les séances du Programme de stage à la mémoire de John Huntley sont prévues aux dates suivantes :

2 et 3 novembre 2023;

22 et 23 mars 2024;

9 et 10 mai 2024.

Durant la séance de novembre 2023, six participants étaient présents.

Le personnel de direction du Service de l'apprentissage professionnel a collaboré avec des représentants de chacun des services du NSTU à la création d'un calendrier informatif sur les programmes et les services communs à tous les services du NSTU. Le traditionnel dîner avec l'ensemble du personnel a également eu lieu le premier jour ainsi qu'une pause commune où les stagiaires « Huntley » ont eu la possibilité de rencontrer les fiduciaires de l'assurance, qui se réunissaient également dans l'immeuble ce jour-là. Le deuxième jour, les stagiaires ont assisté à des présentations, comme NSTU Olympics (Olympiques du NSTU) et AI in Education (L'intelligence artificielle en éducation), qui sont offertes dans des sections locales cette année. Enfin, le président a remis des certificats aux participants et ceux-ci se sont amusés lors d'un jeu-questionnaire sur le NSTU avant de retourner dans leurs sections locales et leurs régions. Les commentaires sur cette séance ont été extrêmement positifs.

NSTU Leadership Skills Development Institute

La deuxième conférence consécutive en présentiel du Leadership Skills Development Institute a été organisée à l'Université St. Francis Xavier où elle a connu quelques changements, notamment une nouvelle salle sur le campus, le Mulroney Institute. Les dirigeants bénévoles au sein de nos organisations ont eu l'occasion de se rassembler, d'échanger des idées et de se soutenir les uns les autres dans leurs rôles. Nos fiduciaires de l'assurance étaient également disponibles tout au long de la conférence pour répondre aux questions des membres en plus d'y avoir commandité un kiosque sur la santé encore une fois cette année.

Le kiosque était pourvu d'infirmières autorisées et permettait aux membres intéressés de procéder à un contrôle de santé sur place. Des présentations aux ateliers et aux tables rondes sur les rôles le vendredi matin, les commentaires sur la conférence de cette année ont été fort positifs et ont fourni une importante rétroaction pour l'avenir. La planification de la conférence de 2024 est bien avancée et l'équipe a hâte d'ouvrir la voie à d'autres possibilités de réseautage et d'apprentissage.

EEE Summit 2023

Le 2e Encourage Engage Evolve Summit (EEE Summit) a eu lieu en décembre 2023 avec la participation active et l'engagement de membres noirs, autochtones et de couleur. L'événement a entraîné la création d'une liste d'attente et des membres ont exprimé leur intérêt à y participer au cours des prochaines années. L'EEE Summit deviendra un événement biennal et le prochain aura lieu en décembre 2025. Voici les ateliers et les présentations qui ont eu lieu durant le Summit : *Protecting Your Psychological Safety* (Préserver votre sécurité psychologique); *How to Document Discrimination* (Comment documenter la discrimination); et *Table Talk with Retired BIPOC Teachers* (Table ronde avec des enseignants noirs, autochtones et de couleur à la retraite). Dans le cadre de l'événement, les membres ont eu accès aux plus récents livres et ressources axés sur les personnes noires, autochtones et de couleur.

Conférence sur l'équité 2023

La Conférence biennale sur l'équité a eu lieu en avril 2023. Les participants à la conférence étaient nombreux et motivés. Voici les ateliers et les présentations de la conférence : *Decolonizing Education* (Décolonisation de l'éducation); *Linguistic Diversity* (Diversité linguistique); *Africentric and Indigenous Frameworks* (Cadres afrocentriques et autochtones); *Indigenous Crafting* (Artisanat autochtone); et *Inclusive Play* (Jeu inclusif). Comme en témoignent les évaluations, les participants ont trouvé le contenu pertinent et utile et ils ont été en mesure d'utiliser ces renseignements et cette expérience pour éclairer leur pratique.

Projet outremer

Deux membres du NSTU participeront au Projet outremer au nom du NSTU en juillet 2024 :

Megan Hoferichter, une enseignante de première année du Centre régional pour l'éducation d'Oxford, se rendra en Ouganda.

Eryn Gloyn, une enseignante du centre d'apprentissage à l'école primaire St. Stephen's, se rendra à Saint-Vincent-et-les Grenadines pour y travailler avec les enseignants.

Les trousseaux d'information et de mise en candidature pour le Projet outremer sont reçues chaque automne de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants. Ces renseignements sont diffusés dans *The Teacher* ainsi que sur le site Web et les réseaux de médias sociaux du NSTU. La date limite pour présenter une candidature est le 15 novembre de chaque année (par voie électronique) ou le jour ouvrable suivant. Les candidatures sont évaluées par le personnel du NSTU et les candidats sont informés des décisions relatives à leur demande par courriel avant le congé des fêtes. Le comité du Projet outremer de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants choisit les placements et informe les candidats retenus de chacune des organisations membres.

Comité du perfectionnement professionnel

Les demandes de subvention pour assister à des conférences continuent d'augmenter. Lors de sa réunion de l'automne, le Comité du perfectionnement professionnel a examiné 43 demandes et a octroyé 9 subventions pour répartir équitablement le budget attribué aux fonds réservés aux conférences sur les trois réunions. L'une de ces subventions était destinée à un enseignant en début de carrière, dans ses cinq premières années. Afin de veiller à élargir la représentativité géographique de ces fonds, le Comité a décidé d'une formule de tirage en mettant à jour la catégorisation des demandes présentées à évaluer. Toutes les demandes remplies évaluées par le Comité qui sont considérées comme respectant les critères sont inscrites à un tirage pour chacun des centres régionaux (7), le CSANE (1) ainsi que la CESP (1), qui représentent les neuf régions et les neuf subventions octroyées, en fonction de la structure budgétaire actuelle. L'une de ces subventions continue d'être attribuée à la demande d'un enseignant en début de carrière. Dans les régions où aucune demande n'est reçue, les demandes des autres régions sont intégrées au tirage. Cette nouvelle procédure est intégrée aux recommandations transmises au Comité exécutif

provincial pour sa réunion du 29 février et du 1er mars. Le Comité reconnaît néanmoins qu'un nombre plus important de demandes est reçu de la région métropolitaine, en raison de sa population. Les sections locales non représentées dans un quelconque cycle obtiendront de l'aide pour mieux promouvoir cette opportunité.

Associations professionnelles

Une autre Journée de conférence a été organisée avec succès le 27 octobre 2023. Plus de 6 800 membres ont assisté aux conférences des associations professionnelles cette année, qui étaient organisées de Sydney à Kentville et à divers emplacements entre ces villes. Plusieurs conférences, notamment celles de l'AST, de l'ATA, de la NSTALL et de la SSTA, ont également été offertes, de nouveau ou pour la première fois, dans des sites satellites pour que les membres soient en mesure d'y assister à différents endroits de la province. Lors de la Conférence des leaders des associations professionnelles (CLAP) en novembre, les dirigeants des associations professionnelles ont participé à une activité de remue-méninges portant sur la planification d'une conférence et ils ont reçu des renseignements du personnel du NSTU sur son point de vue par rapport au soutien offert pour les conférences. Ils ont également reçu une fiche de planification actualisée dans leurs manuels numériques à jour pour les aider avec leur processus de planification. Une variante des Olympiques du NSTU a également été animée par le personnel, une édition spéciale pour les associations professionnelles, qui a été fort appréciée et sera dorénavant une nouvelle tradition de la CLAP. Samedi matin, les tables rondes se sont poursuivies avec le personnel du NSTU et des spécialistes sur des sujets comme les finances, les statuts et les procédures opérationnelles, les pratiques exemplaires des associations professionnelles et les limites pour les bénévoles du NSTU. Une jeune entrepreneure locale, Naphthalie Tucker, était présente à la pause pour raconter l'histoire de son initiative *Brainy Buttons*, comportant des macarons et d'autres articles promotionnels, pour accroître la sensibilisation aux élèves autistes et à leurs besoins dans nos espaces d'apprentissage. Chaque délégué à la CLAP a également reçu un macaron fabriqué par Mlle Tucker, personnalisé en fonction de la matière enseignée, par exemple : « *Science Teachers love minds of all kinds.* » (Les enseignants de *sciences* aiment les esprits de toutes sortes.)

Comité de coordination des associations professionnelles

Le Comité de coordination des associations professionnelles (CCAP) a accueilli les nouveaux membres suivants cette année : Scott MacKinnon (ATYA), Andrew Gosney (NSSCA), Dionne Reid (BETA) et Angela Wyllie, qui assume un mandat d'un an pour la NSTALL. La réunion du printemps sera la dernière réunion de Stephanie Deagle (NSTALL), qui est actuellement la présidente du Comité. Le CCAP a tenu compte des commentaires des dirigeants d'associations professionnelles en ce qui concerne l'inscription aux conférences de celles-ci ainsi qu'aux reçus électroniques à l'avenir. Il a transmis sa recommandation d'adopter la résolution 2024-73 à l'Assemblée générale annuelle du Conseil de 2024. Le CCAP a également consulté les représentants du CSANE, sa présidente, Isabelle Cotnoir, et Stephanie MacLean, présidente de l'AEA, en ce qui concerne la mise en œuvre de la résolution 2023-68. Par conséquent, le personnel et le CCAP ont élaboré un sondage et il sera diffusé aux membres du NSTU entre le 16 et le 23 février pour recueillir des commentaires à propos de la structure de la Journée de conférence. Les résultats du sondage seront étudiés par le CCAP lors de sa réunion de mai et une décision y sera prise en ce qui concerne les reçus électroniques à l'avenir.

Liaisons du NSTU avec les universités

Ce programme a été robuste cette année, alors que nos futurs enseignants en formation des universités Acadia, du Cap-Breton, Mount Saint Vincent et St. Francis Xavier qui participent à des présentations et à des ateliers portant sur les avantages de l'adhésion, des études de cas éthiques et le bien-être des enseignants. Une cohorte d'étudiants à temps partiel au baccalauréat en éducation du CCRCE a également participé au programme jusqu'à maintenant cette année. Bien que la programmation soit en cours de modification et d'actualisation, elle reste un élément important de nos programmes et services d'apprentissage professionnel.

Prix du Premier ministre pour l'excellence dans l'enseignement

Le personnel a évalué les candidatures de trois enseignants pour ce prix et présenté ses évaluations le 15 février 2024.

Subventions de perfectionnement professionnel

C'est au cours de l'année scolaire 2021-2022 que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a fourni 200 000 \$ pour permettre aux membres du NSTU de concevoir leur propre apprentissage professionnel afin de soutenir leur travail en matière d'éducation inclusive. Onze subventions ont été octroyées cette année-là, ce qui laisse une somme dépassant légèrement 150 000 \$ pour les futurs candidats. En décembre 2023, 15 autres subventions ont été approuvées. Il est prévu de continuer à octroyer des subventions jusqu'à ce financement ponctuel soit épuisé.

Liaison francophone avec la FCE-CTF

Dans ce rôle, le membre du personnel désigné agit à titre d'agent de liaison pour nos enseignants de français langue première dans le Conseil Scolaire Acadien Provincial, puisque le mandat de ce rôle est la promotion du français langue première au Canada. Grâce à une collaboration avec leurs homologues partout au pays, les agents de liaison francophone travaillent main dans la main avec les membres du Comité consultatif sur le français langue première pour accroître la sensibilisation aux réussites et aux difficultés de nos enseignants francophones et de l'éducation en français. Grâce à la mise en œuvre de ce réseau, d'importantes nouvelles et ressources sont diffusées dans tout le pays ainsi que des invitations aux enseignants francophones à s'informer et à s'exprimer sur des initiatives actuelles et futures. Ce comité se réunit de façon virtuelle deux fois par an et une fois en présentiel, pour une collaboration accrue. Un rapport annuel est également produit avec la collaboration et la contribution du Conseil Scolaire Acadien Provincial, du CSANE ainsi que de la présidente du Comité de programmation acadienne, cette année. Cette année, le rapport devrait être présenté en avril et sera diffusé durant la réunion du printemps des agents de liaison francophone et des membres du comité consultatif, qui devrait avoir lieu les 8 et 9 mai 2024, à Ottawa.

COMITÉS PERMANENTS

Comité spécial sur la gouvernance du NSTU

Lors de sa réunion du 22 février 2023, le Comité exécutif provincial a établi le mandat du Comité spécial sur la gouvernance du NSTU. Le mandat de ce comité reprend les trois recommandations (V-1, V-2 et V-4) du plan stratégique. Le Comité s'est réuni les 25 septembre 2023, 23 octobre 2023, 27 novembre 2023, 12 janvier 2024 et 9 février 2024.

Comité spécial sur l'engagement des représentants syndicaux

Au printemps 2023, le Comité exécutif provincial du NSTU a adopté une motion pour créer un comité spécial afin de le conseiller sur des façons d'améliorer et d'augmenter l'engagement des représentants et des membres du syndicat.

Le mandat de ce comité a été approuvé le 5 juin 2023.

Le Comité, composé de six personnes, s'est réuni les 30 octobre, 20 novembre et 11 décembre 2023 ainsi que le 9 janvier 2024.

Le Comité a eu recours à un processus de réflexion conceptuelle pour formuler des recommandations au Comité exécutif provincial et a aussi recueilli les commentaires de sections locales. Le processus de réflexion conceptuelle comportait quatre éléments essentiels.

Voici ces quatre éléments :

- Mettre l'accent sur les membres désintéressés.
- Créer un plan dont les objectifs sont ambitieux pour mieux interagir avec l'ensemble des membres, pour leur faire voir l'importance du syndicat, stimuler leur sentiment d'appartenance, les amener à s'impliquer bénévolement à titre de représentants ou dans d'autres rôles et à participer aux efforts de mobilisation.
- Faire une séance de remue-méninges pour trouver des idées.
- Créer une matrice pour évaluer ces idées.

Un rapport assorti de recommandations sur des façons d'améliorer l'engagement a été présenté au Comité exécutif provincial en janvier 2024. Le Comité exécutif provincial a décidé de prolonger le travail du Comité et d'autres réunions auront lieu en 2024. Les dates de ces réunions n'ont pas été fixées au moment de la soumission du présent rapport.

Comité spécial des membres revendiquant l'équité

Le Comité a terminé son mandat.

Comité de programmation acadienne

Ce comité a accueilli deux nouveaux membres ainsi qu'une nouvelle présidente. La présidente, Mandy Boudreau, de la région du Nord-Est, en est à la deuxième année de son mandat au sein de ce Comité. Les autres nouveaux membres sont Jorge Saldana et Justin Nsanzbera, qui se joignent tous deux au Comité en provenance de la région du Centre. La région du Sud-Ouest est représentée par Anne D'Entremont et Ian LeBlanc. Un objectif du Comité l'année dernière était de travailler à intégrer davantage la culture et les ressources acadiennes dans la programmation relative à la langue. À cette fin, le personnel s'est concerté avec le personnel du CSAP et les mentors en alphabétisation au primaire jusqu'à la 6e année ainsi que de la 7e à la 12e année ont assisté à la réunion de novembre. Une liste de questions et de sujets de discussion a été établie par le Comité et transmise à Ingrid Levesque et Stephanie Craig est arrivée avec une multitude de renseignements à transmettre au Comité, notamment des mises à jour sur l'élaboration de la programmation ainsi que des ressources actuellement mises à la disposition des enseignants de français. La collaboration a été bien accueillie et des plans ont été mis en œuvre pour poursuivre le dialogue. Le Comité a également examiné les politiques pertinentes et transmis cette information au personnel du NSTU. Lors de sa réunion de février, il examinera les résolutions à l'assemblée générale du Conseil et formulera des recommandations. La réunion de février se fera également en collaboration avec le Comité de la programmation en anglais pour examiner les points prioritaires des résolutions de l'assemblée générale du Conseil de 2023.

Programmation

Le Comité de la programmation s'est réuni en novembre 2023 et en février 2024 et une dernière réunion est prévue en mai 2024. Ce groupe a convié les dirigeants du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à sa première réunion pour en apprendre davantage sur les initiatives actuelles ou les mises à jour et il a été en mesure de faire part de l'évolution des compétences des élèves depuis la pandémie. Les membres du Comité ont participé au processus de révision de la politique du NSTU en formulant des commentaires et des recommandations au Comité des résolutions pour l'assemblée générale du Conseil de 2024, ainsi qu'en examinant des documents du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, selon les directives de l'assemblée générale du Conseil de 2023.

Comité de l'équité

Le Comité de l'équité s'est réuni en novembre 2023. Les prochaines réunions sont prévues pour février et avril 2024. Les réunions portent sur les pratiques, les recherches et les points de vue actuels en ce qui concerne l'équité et la justice sociale. Ce comité a également été invité à donner son avis sur la révision de la politique et les résolutions pour l'assemblée générale du Conseil. La prochaine Conférence biennale sur l'équité aura lieu en avril 2025.

Comité de la santé et la sécurité

Le Comité de la santé et la sécurité s'est réuni trois fois en 2023-2024. Les réunions ont porté sur : veiller à ce que les membres soient informés de leurs droits en matière de santé et de sécurité; former les membres en matière de santé et de sécurité et sur la législation et les pratiques actuelles dans le système d'éducation de la Nouvelle-Écosse; examiner les résolutions pour l'assemblée générale du Conseil, les tendances dans le domaine de la formation sur la santé et la sécurité et les pratiques actuelles dans différents groupes de négociation.

Comité des échanges d'enseignants dans la province

Le Comité de supervision des échanges d'enseignants dans la province s'est réuni en février et a examiné les demandes soumises au programme. Il était composé d'un représentant des relations de travail du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, d'un agent pour l'éducation régional du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et d'un représentant du Nova Scotia Teachers Union. Les demandes approuvées ont été transmises aux entités du système éducatif respectives pour approbation. La date limite pour présenter une demande est le 15 janvier de chaque année et la date cible les avis d'approbation des échanges est le 10 mars.

Fiducie de l'assurance collective du NSTU

La Fiducie de l'assurance collective du Nova Scotia Teachers Union est composée de six fiduciaires nommés par le Comité exécutif provincial et de trois autres fiduciaires limités, deux représentants nommés par le gouvernement provincial et un représentant-e du Nova Scotia Community College. Les fiduciaires sont nommés pour des mandats de sept ans. Les fiduciaires de l'assurance collective du NSTU se réunissent dix fois par an et sont responsables de gérer les régimes d'assurance dans l'intérêt supérieur de tous les participants à ceux-ci.

Fonds d'aide à l'élaboration des programmes

Le Comité du Fonds d'aide à l'élaboration des programmes (FAEP) compte deux nouveaux membres cette année. Jyl Boyle, représentant le NSTU, se joint au Comité en provenance de la section locale d'Antigonish, et le représentant francophone du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance Roy Bourgeois a pris sa retraite à la suite de la réunion de décembre, après plusieurs années à titre de représentant. Un nouveau membre, Eric Therien, s'est joint au Comité pour remplir cette fonction. Au moment de la soumission du présent rapport, le Comité du FAEP a examiné 35 demandes et a autorisé 26 subventions dont les sommes varient entre 845 \$ et 5 000 \$. Des modèles de demandes acceptées continuent d'être téléversés sur le site Web du NSTU, y compris des photos et les documents exigés du CRE ou du CSAP.

Comité des actions politiques

Le Comité des actions politiques a tenu sa première réunion de l'année scolaire 2023-2024, conjointement avec le Comité des relations publiques, le 13 octobre 2023. Il a tenu sa deuxième réunion de manière virtuelle le 15 décembre 2023. Sa troisième réunion est prévue pour mars 2024, au cours de laquelle la date de la dernière réunion sera déterminée.

Au printemps 2023, le Comité des actions politiques a élaboré un document d'orientation pour les sections locales à propos des rencontres avec des députés et continue d'encourager celles-ci à nouer des liens plus solides avec les élus.

Le Comité a également fourni des commentaires et des conseils sur les efforts de mobilisation du NSTU dans le cadre de la campagne « Nos enfants ne peuvent plus attendre », notamment une rétroaction sur le matériel promotionnel et les stratégies de la campagne.

Ce printemps, le Comité invitera les caucus des trois partis représentés à la Province House à le rencontrer et à discuter de questions relatives à l'éducation et de la façon dont le NSTU peut contribuer à soutenir les mesures visant à surmonter les défis auxquels notre système d'éducation publique fait actuellement face.

Séance de formation des présidents de comité provincial

Dans un esprit de développement des compétences et de perfectionnement des compétences en leadership, le personnel de l'apprentissage professionnel a organisé une séance en ligne en septembre 2023 pour accueillir les présidents de comité dans leur rôle, en plus de leur permettre de se préparer pour l'année à venir. L'expérience de la présidence d'un comité est plutôt courte et le fait de se présenter à la première réunion en comprenant mieux son rôle serait donc réconfortant pour le responsable, sans oublier que l'expérience globale est susceptible d'être meilleure à la fois pour le président et pour les membres du comité. Le programme comprenait des ressources pour préparer une réunion, des façons d'établir des normes pour les réunions ainsi qu'une discussion à propos des responsabilités relatives à ce rôle.

Comité des relations publiques

Le Comité des relations publiques a tenu sa première réunion de l'année scolaire 2023-2024, conjointement avec le Comité des actions politiques, le 13 octobre 2023. Il a tenu sa deuxième réunion de manière virtuelle le 22 janvier 2024 et sa dernière réunion aura lieu le 19 avril.

Comité de la condition féminine

Le Comité de la condition féminine s'est réuni en novembre 2023 et en février 2024. La troisième réunion aura lieu en avril 2024. La planification de la Conférence biennale sur la condition féminine, qui se déroulera en avril 2024 sous le thème du leadership au féminin est en cours.

Fondation Sheonorail

Le Conseil d'administration de la Fondation Sheonorail s'est réuni le 27 novembre 2023 afin d'approuver des demandes de subventions pour des projets visant à réduire la violence et à promouvoir la paix dans les écoles. Il doit se réunir le 29 avril 2024 pour examiner toute autre demande de subvention.

Comité des enseignants suppléants

Le Comité des enseignants suppléants s'est réuni à deux reprises et une troisième réunion est prévue pour le 11 mai 2024. Durant ces réunions, des sujets pertinents pour les enseignants suppléants ont fait l'objet de discussions. Le Comité a évalué la politique du NSTU et les résolutions pour l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024 qui pourraient avoir une incidence sur les enseignants suppléants, puis il a formulé des recommandations en conséquence. De plus, des discussions ont eu lieu en ce qui concerne l'apprentissage professionnel et les stratégies de recrutement et de rétention.

TECHNOLOGIE

Comité directeur de Computers for School Nova Scotia

Le personnel a continué à assurer la liaison avec le Comité des ordinateurs pour les écoles qui se réunit quatre fois par an pour superviser les activités de Computers for School Nova Scotia. L'objectif du programme Computers for Schools Nova Scotia est de faciliter la collecte et la remise à neuf de matériel informatique usagé pour les écoles, les bibliothèques, les programmes d'éducation des adultes et d'autres organisations sans but lucratif qualifiées.

Comité de l'apprentissage échelonné (enseignement à distance)

Le personnel a continué à assurer la liaison avec le Comité provincial de l'apprentissage échelonné, créé en vertu de l'article 49 de la convention collective des enseignants. Le mandat du Comité est d'examiner et de traiter de questions relatives à l'apprentissage échelonné en Nouvelle-Écosse et de réagir aux initiatives d'apprentissage échelonné du ministère de l'Éducation et des centres régionaux pour l'éducation. Le Comité s'est réuni le 15 décembre 2023 et le 8 mars 2024. Une troisième réunion est prévue au cours de l'année scolaire 2023-2024.

Comité directeur de Management iNSchool

Le personnel a continué à assurer la liaison avec le Comité directeur de Management iNSchool, qui se réunit tous les deux mois. Il a continué à faire part des préoccupations des membres et à contribuer au développement du Système d'information sur les élèves de la Nouvelle-Écosse (PowerSchool et TIENET).

Infrastructures technologiques du NSTU

Le NSTU a mis à niveau son matériel technologique dans le cadre du cycle régulier de mise à niveau technologique.

Analyse complète de la technologie

Participation à l'analyse de la technologie du NSTU effectuée par Mara Consulting Inc., qui a procédé à une analyse de l'infrastructure et des systèmes actuels du NSTU et a fourni un rapport détaillé et des recommandations. Le rapport devrait être fourni au Comité exécutif provincial le 1er mars 2024.

COMITÉS EXTERNES

Groupe de travail spécial sur l'intelligence artificielle en éducation

Présidé par l'équipe des ressources d'apprentissage et des services technologiques du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le groupe était composé de représentants de chacun des CRE, du CSAP, du NSTU, du ministère et de l'AAEPNE, pour concevoir un symposium sur l'intelligence artificielle dans le domaine de l'éducation, qui s'est déroulé en septembre 2023.

Education Council on Disability, Inclusion, and Accessibility

Le mandat de ce comité, qui est coprésidé par la direction générale des services aux élèves du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, est en cours d'élaboration. Ce groupe gère les changements relatifs à la transition de la Politique sur l'éducation spécialisée à la Politique sur l'éducation inclusive et a pour mandat de formuler des recommandations à la ministre de l'Éducation. Au printemps dernier, il a été occupé par la grève des membres du SCFP. Il s'est réuni à l'automne dernier et la prochaine réunion est prévue au cours de l'hiver.

Groupe de travail sur les normes de leadership pédagogique

Le groupe est composé de représentants de chacun des CRE et du CSAP, du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ainsi que du NSTU et il est coprésidé par le chef de direction aux normes de leadership et par le directeur général de l'AAEPNE. Il a mis en œuvre les nouvelles normes en matière de leadership pédagogique en août 2023 (un concept semblable aux normes d'enseignement) et procède maintenant à l'élaboration d'un plan de perfectionnement et d'évaluation pour les administrateurs.

Comité sur les programmes et les services d'éducation spéciale

Le Comité sur les programmes et les services d'éducation spéciale (aussi appelé « Comité SEPS ») se réunit au moins chaque trimestre pour conseiller et soutenir le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance en examinant et en supervisant les programmes et les services destinés aux élèves ayant des besoins particuliers. Il donne également des conseils sur les initiatives du programme du ministère et fait des recommandations sur la politique et les procédures en matière d'éducation spécialisée afin de s'assurer que les besoins des élèves à besoins particuliers sont pris en compte.

Cette année, le Comité a continué à se concentrer sur la Politique sur l'éducation inclusive et sa mise en œuvre, ainsi que sur l'incidence de la pandémie sur les programmes et les services destinés aux élèves à besoins particuliers. Il a également travaillé sur de possibles révisions du mandat et changement de nom, mais aucun des changements recommandés n'a été adopté à ce jour. Le Comité s'est réuni en septembre 2022 et en janvier 2023. La prochaine réunion du Comité est prévue pour mars 2023.

Groupe de travail multilatéral des enseignants formés à l'étranger

Il a pour objectif de répondre aux défis auxquels les enseignants formés à l'étranger font face et de travailler à l'intégration efficace de ceux-ci dans la main-d'œuvre professionnelle de la Nouvelle-Écosse. La Division de l'éducation des adultes du ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration a entrepris un projet de révision des divers groupes de travail multilatéraux et informera les parties prenantes lorsque des décisions auront été prises concernant l'avenir des groupes de travail dans les diverses professions.

Le travail pour répondre aux préoccupations des enseignants formés à l'étranger est réalisé par le personnel du NSTU et par le Bureau du registraire des certificats.

Table sur la continuité de l'apprentissage/Coopérative des partenaires en éducation

Ce comité comprend le personnel du NSTU, l'AAEPNE et le personnel du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Il a été formé durant la pandémie, pour établir des communications régulières entre les partenaires. Le NSTU continue à participer à un dialogue permanent avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et l'AAEPNE sur des questions directement liées à la programmation des écoles publiques et au fonctionnement du système scolaire par l'entremise de ce groupe.

Minister's Advisory Council on Teacher Certification (MACTC)

La mission du Minister's Advisory Council on Teacher Certification (MACTC) est d'agir dans l'intérêt public en formulant des recommandations au ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance sur les questions relatives à la certification de la profession enseignante en Nouvelle-Écosse. La réunion de décembre du MACTC a été reportée et devrait avoir lieu cet hiver.

Comité mixte d'agrément du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse et de la Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes

Le Comité mixte d'agrément du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse et de la Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes (CESPM) vise à conseiller le Comité mixte de l'Association des universités de l'Atlantique (AUA) et du comité responsable de la vérification en matière d'assurance de la qualité de la Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes (CESPM), ainsi que la Commission d'agrément des programmes de baccalauréat en éducation de la Nouvelle-Écosse, et à donner des conseils sur d'autres questions connexes, sur demande. Il se réunit en fonction des besoins. Il ne s'est pas encore réuni cette année, mais il le fera en fonction des cycles d'agrément de chaque université de la Nouvelle-Écosse offrant des programmes de baccalauréat en éducation. On s'attend à ce que les universités procèdent à l'agrément à compter de la prochaine année scolaire (2024-2025).

Groupe de travail sur la sécurité et l'inclusion dans les écoles

Ce groupe de travail, établi en décembre 2023, est composé de membres de la haute direction et de la direction opérationnelle du NSTU, du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et de l'AAEPNE. Le mandat de ce comité est d'étudier des façons de réduire l'incidence de la violence dans les écoles.

Sous-comité du stage

Issu du Comité directeur du baccalauréat en éducation, le Sous-comité du stage a été formé à l'hiver 2018 pour étudier l'expérience de stage des enseignants en formation et formuler des suggestions pour l'améliorer. Coprésidé par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et le NSTU, ce groupe est composé de représentants de chacun des centres pour l'éducation et du conseil scolaire, des facultés de l'éducation, du Bureau des services communs de l'éducation, du NSTU, de l'AAEPNE et du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

À l'automne 2023, le Sous-comité du stage a ciblé trois priorités :

1. Le recrutement d'enseignants associés;
2. La façon dont les futurs enseignants noirs, autochtones et de couleur sont soutenus durant leur formation;
3. La nécessité de veiller à valoriser et soutenir les enseignants associés.

Ce travail se poursuivra à l'hiver et au printemps 2024.

The Professional Learning Framework Working Group

The Professional Learning Framework Working Group est le fruit d'une recommandation dans le rapport de 2018 de la d'Avis Glaze, *Raise the Bar : A Coherent and Responsive Education Administrative System of Nova Scotia*. Le groupe de travail est chargé de créer un cadre pour un système d'apprentissage professionnel qui décrit comment l'apprentissage professionnel pour les enseignants et les administrateurs de la province de la Nouvelle-Écosse est défini, soutenu et financé. Il s'est réuni brièvement en décembre; cependant, il n'a pas repris ses activités depuis que le ministère se concentre sur la pandémie.

Groupe de travail sur le recrutement et la rétention

Présidé par le directeur général du Bureau des services communs de l'éducation de la Nouvelle-Écosse, ce comité comprend des membres représentant le NSTU, chacun des RCE et le CSAP, l'AAEPNE et le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

Le comité plénier s'est réuni à trois reprises cet automne et deux fois, jusqu'à présent, cet hiver. Il se réunit une fois par mois. Son travail a compris l'examen de données issues d'un sondage mené auprès des enseignants suppléants l'année dernière; l'établissement des priorités en matière de stratégies de recrutement et de rétention; ainsi que la formation de sous-comités en fonction de ces priorités. Les sous-comités ont tous tenu une réunion en décembre 2023 et des réunions de suivi sont prévues tout au long de l'hiver.

Le travail a été réparti sur six axes prioritaires :

1. Le recrutement dans la profession;
2. Le recrutement d'étudiants au baccalauréat en éducation pour les faire rester ou venir en Nouvelle-Écosse;
3. Les enseignants en début de carrière;
4. Les enseignants suppléants;
5. Les enseignants en milieu ou en fin de carrière.

RELATIONS PUBLIQUES

Campagne de fin d'année scolaire des enseignants « Nos enfants ne peuvent plus attendre »/Télévision, médias numériques et sociaux

Par l'intermédiaire de son agence de relations publiques et de communication, The NOW Group, une campagne de trois semaines, intitulée « *Nos enfants ne peuvent plus attendre* », s'est déroulée du 12 au 30 juin 2023. Les comités des relations publiques et des actions politiques du NSTU ont formulé une rétroaction tout au long de l'élaboration de la campagne.

La publicité, en versions de 30 secondes et de 15 secondes, a été filmée du point de vue des parents et souligne le manque chronique de ressources vécu chaque jour par les membres du NSTU dans les classes et les écoles et les profondes répercussions que cela provoque sur les élèves et les familles. Autrement dit : « Il est temps de régler les problèmes dans nos écoles : nos enfants ne peuvent plus attendre! »

La campagne a été diffusée à la télévision, sur les médias numériques et sociaux, par le biais de placements mobiles supérieurs, de publicité d'avant et de la télévision connectée. Les membres du NSTU ont été encouragés à la publier sur leurs fils d'actualités Facebook, Twitter et Instagram. Dans le cadre de cette campagne, le NSTU a demandé aux parents, aux enseignants et aux élèves de consulter le site actforeducation.ca et d'envoyer une lettre à la ministre de l'Éducation pour lui demander d'investir davantage dans l'éducation publique.

Cette campagne retient l'attention du public pour réaffirmer l'engagement des enseignants et leur responsabilité permanente à l'égard des élèves et de leurs besoins éducatifs et ainsi sensibiliser davantage l'ensemble de la Nouvelle-Écosse. Vous pouvez visionner la publicité à l'aide du lien suivant : <https://youtu.be/io0qRw9VSCs>.

Campagne de mobilisation « Nos enfants ne peuvent plus attendre »

En nous appuyant sur la campagne *#NosEnfantsNePeuventPlusAttendre* grâce à un effort de mobilisation des membres mis sur pied par le Comité exécutif provincial, nous avons sondé les membres du NSTU sur la violence dans les écoles, la pénurie d'enseignants et l'incidence de la faim des enfants dans les classes. Les résultats de ce sondage nous ont permis de déterminer que la mobilisation devrait mettre l'accent sur la pénurie d'enseignants ainsi que sur la rétention et le recrutement.

À cette fin, nous avons mis au point une journée de sensibilisation visant à attirer l'attention sur l'incidence négative du problème du recrutement et de la rétention des enseignants qui ne cesse de s'aggraver sur les élèves et les enseignants. En soutien à cette initiative de sensibilisation, des macarons et des autocollants *Nos enfants ne peuvent plus attendre* ont été distribués aux membres du NSTU, pour qu'ils les arborent le 29 novembre 2023. Cette journée d'action a mobilisé les membres pour aider à renforcer le message du NSTU pour informer le public de l'incidence de la pénurie sur nos écoles, nos enseignants et nos élèves. Nous avons également demandé aux membres de publier des photos sur les réseaux sociaux.

Une campagne pour les médias sociaux s'est déroulée du 29 novembre au 12 décembre, mettant en vedette les versions de 15 et de 30 secondes de la publicité *Nos enfants ne peuvent plus attendre*. Avant le 29 novembre, les publications sur les médias sociaux mettaient l'accent sur les commentaires reçus des membres et offraient du contenu visant à exposer les répercussions de la pénurie d'enseignants sur l'éducation de nos enfants, comme : soixante-dix pour cent (70 %) des enseignants ont perdu du temps de préparation et de correction pour remplacer un-e collègue absent-e depuis 2022 et quatre-vingt-un pour cent (81 %) des enseignants et des spécialistes déclarent avoir ressenti de la pression pour se rendre à l'école tout en étant malades ou annuler des rendez-vous médicaux, en raison du manque de remplaçants. Pendant cette campagne sur les réseaux sociaux, les commentaires des enseignants ont également été utilisés, pour illustrer l'incidence de la pénurie d'enseignants.

La journée d'action du 29 novembre a surpassé les attentes en ce qui concerne la participation des membres et la sensibilisation de la population. Environ les deux tiers de l'ensemble des enseignants et des spécialistes partout en Nouvelle-Écosse, dans les écoles l'ayant signalé, ont porté un macaron, affiché un autocollant ou publié des messages sur les réseaux sociaux. Le NSTU a obtenu une excellente couverture médiatique et le succès de cette initiative était particulièrement évident sur nos réseaux sociaux, avec une augmentation de 170 % pour le trafic sur Facebook et de 202 % pour les impressions sur X (Twitter) au cours du mois de novembre.

Le Comité exécutif provincial a encouragé les membres à commémorer la campagne *Nos enfants ne peuvent plus attendre* en continuant de porter ou d'afficher leurs macarons et leurs autocollants *Nos enfants ne peuvent plus attendre* le mercredi et il a décidé après la nouvelle année d'élargir les efforts de mobilisation pour veiller à ce que les élus soient davantage sensibilisés à propos du problème actuel. Le 7 février, nous avons demandé aux membres de participer de nouveau à une journée d'action *#NosEnfantsNePeuventPlusAttendre* en portant ou en affichant leurs macarons et autocollants et en publiant des photos en ligne. Nous encourageons également les membres à écrire à leurs députés par l'entremise du site *Web Act for Education*. Au moment de la rédaction du présent rapport, près de 1 000 lettres ont été distribuées à des députés par l'entremise du site www.actforeducation.ca/action. Cette plateforme est capable de déterminer le ou la député-e approprié-e à contacter, en fonction du code postal précisé. Les membres pouvaient ajouter de l'information au message en ayant recours à la fonction de modification. La plateforme offre également la possibilité de publier la page sur les réseaux sociaux et de promouvoir l'appel à l'action.

Le 19 février, une nouvelle campagne publicitaire a été lancée sur les médias numériques et sociaux et la télévision connectée, présentant de nouvelles créations publicitaires de 30 et de 15 secondes. Ces créations ont été remaniées à notre image à partir d'une campagne très fructueuse sur la pénurie d'enseignants, élaborée par NOW Communications pour la Fédération des enseignantes et enseignants de la Colombie-Britannique. Nous avons demandé aux membres de publier ces vidéos sur les médias sociaux. La suite des activités de mobilisation sera organisée en fonction des besoins.

Journée nationale de la vérité et de la réconciliation/Journée du chandail orange

Le NSTU a poursuivi son partenariat avec Mi'kma'ki Strong, cette année, avec un nouveau modèle du chandail orange. Ce partenariat contribue à faire avancer la vérité et la réconciliation et à informer le public sur les droits que nous partageons en vertu des traités, en reconnaissant la Journée nationale de la vérité et la réconciliation et la Journée du chandail orange, le 30 septembre.

La conception du chandail reflète les commentaires des survivants de l'ancien pensionnat autochtone de Shubenacadie, et une partie des recettes de la vente de chaque chandail est destinée à les soutenir. Le chandail de cette année illustre la Journée nationale de la vérité, le 30 septembre ainsi que des statistiques sur les pensionnats autochtones, notamment : de 1867 à 1996, la durée de l'existence des pensionnats autochtones; 140 établissements concernés; et 150 000 enfants touchés.

Un nombre limité de chandails a été distribué aux membres par l'entremise des présidents de sections locales. Les membres pouvaient acheter les chandails orange dans la boutique en ligne de Mi'kma'ki Strong, à <https://mikmakistrong.com/>.

Les membres du NSTU ont été encouragés à utiliser les ressources pédagogiques pertinentes dans leurs plans de leçon et autres activités avec les élèves jusqu'au 30 septembre et tout au long de l'année scolaire.

Rentrée scolaire – Radio

Le président du NSTU, Ryan Lutes, était en vedette dans un message radiophonique sur la rentrée scolaire, concernant la nécessité de ressources adéquates pour les élèves. Les publicités radiophoniques du NSTU ont été diffusées du 4 au 8 septembre 2023 auprès des réseaux Bell Media, des Target Broadcast Sales, des Maritime Broadcasting Systems, des Canadian Broadcast Sales et de Spotify, qui comprend des stations de radio provinciales dans toute la province.

Publicité pour les fêtes

Les vœux des fêtes de cette année mettaient l'accent sur le fait de mettre à profit la période des fêtes et les idéaux qui l'accompagnent pour aider à soutenir nos collectivités. En cette période difficile, nos collectivités ont plus que jamais besoin de soutien par l'entremise d'un partenariat avec la Yarmouth Consolidated Memorial High School. Le message annuel des fêtes est diffusé à la télévision ainsi que sur des médias numériques et sociaux. Il a été diffusé sur CBC, CTV et Global Television du 18 au 31 décembre 2023. La partie numérique de la campagne a été diffusée sur Bell Media, Corus et CBC, en plus d'une campagne pour les médias sociaux sur Twitter et Instagram.

Les vœux des fêtes 2023 du NSTU se trouvent ici : <https://www.youtube.com/watch?v=GOzqQs5kxGk>

Relations communautaires pendant les fêtes

Le NSTU a donné 5 000 \$ à Feed Nova Scotia pour lutter contre l'insécurité alimentaire en Nouvelle-Écosse. Grâce à ce don, le NSTU a aidé les 37 000 Néo-Écossais qui ont accès à ses services, notamment en soutenant 3 500 enfants dans le cadre d'un programme de sacs à dos pour l'école. Ce soutien a également permis de sensibiliser la population par rapport à la pauvreté infantile dans la province.

Act For Education

Le site Act for Education continue d'être axé sur le travail du Comité des actions politiques, les campagnes d'action politique et d'affaires publiques et les campagnes de relations publiques en cours. Ce microsite contient des liens vers tous les communiqués de presse, les déclarations et articles d'opinion du NSTU, ainsi que vers les publications et les vidéos du président du NSTU sur Facebook. Il a été employé pour encourager la population néo-écossaise à écrire à ses députés pour veiller à ce qu'ils s'attaquent aux défis relatifs à la pénurie d'enseignants ainsi qu'à la rétention et au recrutement de ceux-ci.

Semaine de l'éducation 2024

La Semaine de l'éducation 2024 se déroulera du 14 au 20 avril 2024. Le thème de cette année est *Liens avec la communauté*, pour reconnaître les éducateurs qui font des efforts délibérés pour enrichir et habiliter leurs communautés scolaires à plus grande échelle, dont les familles et la collectivité dans son ensemble. *Liens avec la communauté* honore le personnel qui tisse des relations solides entre l'école et la collectivité dans le cadre de son travail pour répondre aux besoins de ses élèves.

La Semaine de l'éducation 2024 offre une occasion spéciale au milieu de l'éducation de souligner le travail exceptionnel des éducateurs, du personnel de soutien et des partenaires en éducation par rapport au thème à l'honneur. Les catégories élargies de lauréats comprennent désormais les membres de l'AAEPNE, les éducateurs de la petite enfance et le personnel de soutien scolaire, les éducateurs et le personnel de soutien scolaire micmacs et afro-néo-écossais, les enseignants et le personnel de la CESP, ainsi que les membres des écoles publiques du NSTU.

Une cérémonie de remise de prix reconnaissant le travail des enseignants, du personnel de soutien, des administrateurs, des éducateurs de la petite enfance de niveau préscolaire et des partenaires de l'éducation publique est prévue le **mardi 16 avril 2024** à la salle Paul O'Regan de la bibliothèque centrale d'Halifax.

La Semaine de l'éducation est le fruit d'une collaboration entre les acteurs de l'éducation publique en Nouvelle-Écosse. Des membres du personnel chargés des relations publiques et des communications du NSTU et du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le directeur général de la Fédération des parents acadiens de la Nouvelle-Écosse, ainsi que des représentants de la Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique, du Council on African Canadian Education, du Council of Mi'kmaq Education et de l'Association des administratrices et administrateurs des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse (AAEPNE) font partie du comité. La présidence du comité est assurée à tour de rôle par les partenaires. Chris Boulter, directeur général, Innovation, programmes et services éducatifs, au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, préside le comité pour l'année 2023-2024. La Teachers Plus Credit Union continuera de parrainer la Semaine de l'éducation.

Formation sur les médias du CAPTTO

Le personnel du NSTU, accompagné d'autres responsables des relations publiques, membres d'Atlantic Communicators in Education (ACE), a offert une formation sur les médias aux nouveaux et aux actuels présidents et vice-présidents, durant l'assemblée générale annuelle du CAPTTO (*Council of Atlantic Provinces and Territorial Teacher Organizations*), qui était organisée par le NSTU, du 23 au 25 avril 2023. Le directeur aux affaires publiques de la FCE/CTF, Andrew King, s'y est joint pour partager son expertise. La formation comprenait une présentation sur les choses à faire et à éviter en matière de relations avec les médias, la préservation d'un message cohérent, les tendances et les techniques, en mettant l'accent sur les questions actuelles en matière d'éducation publique. Des simulations d'entrevues et des mises en situation ont fourni une expérience pratique aux participants. Les présidents d'associations d'enseignants, notamment le président du NSTU, Ryan Lutes, ont fait part de leurs expériences et de leurs pratiques exemplaires à leurs collègues en ce qui concerne le rôle de porte-parole auprès des médias.

Conférence de l'ACPÉ 2023

La coordonnatrice des relations publiques du NSTU a organisé et animé la conférence annuelle nationale de l'Association canadienne de la presse éducationnelle (ACPÉ-CEPA), qui a eu lieu à Halifax, du 18 au 21 juin.

Sous le thème « *The IDEA (Inclusion/Diversity/Equity/Accessibility) of Communication* », la conférence comportait des séances mettant en valeur les cultures micmaque, afro-néo-écossaise et acadienne et comprenait un panel de conférenciers qui ont discuté de la façon dont ils intègrent une optique d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité dans leur travail en matière de communications, qu'il s'agisse de la planification, de la programmation, de la rédaction, de l'édition ou de la conception. L'ACPÉ-CEPA est un réseau de professionnels en communication d'organisations qui représentent des organisations d'enseignants de partout au Canada. Ces spécialistes des communications (tels que les rédacteurs, les réviseurs, les graphistes, les spécialistes des médias sociaux, les spécialistes des relations publiques et d'autres fonctions) travaillent au nom de leurs organisations afin de promouvoir la valeur de l'éducation publique et les droits de leurs membres à titre de travailleurs et de professionnels.

Relations communautaires

Le NSTU a soutenu et a parrainé des organisations et des activités communautaires et a fait des dons à celles-ci, notamment la MediaSmart's Media Literacy Week, le Devour Film & Food Festival, le Neptune Theatre's School Program, l'AIDS Coalition of Nova Scotia et le chapitre de la Nouvelle-Écosse du Centre canadien de politiques alternatives.

Communiqués de presse/déclaration/articles d'opinion du NSTU

Les communiqués de presse du NSTU sont publiés sous la direction du président, du Comité exécutif provincial et du directeur exécutif. Ils sont envoyés aux médias de la province par l'entremise de la liste de diffusion par courriel exclusive du NSTU, Nouvelles du NSTU. Les communiqués sont affichés sur le site Web du NSTU et sur le site Act For Education, sont publiés sur les médias sociaux et envoyés par courriel au Comité exécutif provincial, aux présidents des sections locales, aux présidents des CRE, aux journalistes ainsi qu'aux membres et au personnel du NSTU. Du 1er mars 2023 au 16 février 2024, le NSTU a publié 13 communiqués de presse.

Relations avec les médias et surveillance des médias

Le personnel fournit en permanence des conseils en matière de relations avec les médias au président du NSTU et à d'autres membres, au besoin. Il s'agit notamment de préparer les entrevues avec les médias, de répondre à toutes les demandes de renseignements des médias et d'y donner suite. Le personnel surveille également la marque du NSTU par le biais d'analyses des médias sociaux et traditionnels. De février 2023 à février 2024, le personnel du NSTU a facilité quelque 80 entrevues pour le président du NSTU Ryan Lutes.

Sondage d'opinion publique

En tant qu'abonné à l'enquête Quarterly Atlantic Omnibus de Narrative Research, le NSTU sonde régulièrement les Néo-Écossais sur des questions relatives à l'éducation et à l'enseignement. Au cours des 22 dernières années, le NSTU a été en mesure d'établir des lignes de tendance précises reflétant l'opinion publique sur une série de questions.

Les questions portaient sur la confiance du public en la capacité du gouvernement à gérer le système scolaire public, l'effet de la pénurie d'enseignants sur l'éducation publique et le classement des questions importantes liées à l'éducation publique.

Sondages auprès des membres

Le NSTU utilise Survey Monkey pour sonder ses membres sur divers sujets. Depuis mars 2023, nous avons sondé nos membres à quatre reprises sur des questions comme la sécurité dans les écoles, la faim chez les élèves, la pénurie d'enseignants et la rétention de ceux-ci. Le NSTU effectue également des sondages auprès de ses membres, de ses représentants et de ses dirigeants après les activités de mobilisation, par exemple, la campagne *Nos enfants ne peuvent plus attendre*, pour en évaluer l'efficacité.

Médias sociaux

Le NSTU a continué à utiliser ses réseaux sociaux pour projeter une image positive et communiquer des messages clairs au public. Il utilise les médias sociaux comme outil d'information et d'engagement pour renforcer la confiance par rapport à la marque du NSTU. Le suivi et l'analyse des conversations sur les médias sociaux se poursuivent afin de mesurer l'incidence des médias sociaux sur l'organisation. Les canaux de médias sociaux sont également utilisés pour promouvoir les services et les programmes du NSTU auprès des membres et des abonnés.

En 2023, le NSTU a augmenté le nombre de ses abonnés sur Twitter (X) à 12 700, avec environ 650 000 impressions par rapport aux publications sur celui-ci.

De même, le compte Facebook du NSTU a atteint plus de 325 000 personnes au cours de la dernière année et compte actuellement près de 12 000 abonnés. Le NSTU a également renforcé sa présence sur Instagram, avec plus de 1 250 abonnés et plus de 100 000 impressions au cours de la dernière année.

The Teacher

La publication *The Teacher*, qui en est à sa 62^e année d'existence, est publiée uniquement en ligne. Elle informe les membres du NSTU sur les activités, les programmes et les services du NSTU. Elle couvre également les ressources et les événements pertinents, les possibilités d'apprentissage professionnel et les questions émergentes sur la scène provinciale et nationale de l'éducation publique.

The Teacher est publiée huit fois par année scolaire et est actuellement offerte en format PDF. Elle communique les initiatives du NSTU par le biais du *President's Message* et des *Executive Highlights* chaque mois, ainsi que par des avis et de la publicité, qui fournissent des renseignements à jour sur les programmes et les services.

La chronique sur l'apprentissage professionnel, *Pathways to Professional Learning*, continue de fournir un contenu pertinent et opportun aux membres du NSTU. Les chroniques sont rédigées par des membres du personnel et par des auteurs et des chercheurs externes. Voici certaines des chroniques publiées : la sensibilisation à la santé mentale, l'intelligence artificielle et les reconnaissances territoriales. Les concours permettant de gagner un livre sous *Fresh, Equity* et *Professional Learning* se sont poursuivis cette année. *The Teacher* continue de publier une section Resources, Coming Events and Notices.

Les manchettes ont porté sur la violence dans les écoles, la pénurie persistante d'enseignants, les négociations avec les écoles publiques ainsi que l'assemblée générale annuelle du Conseil et les bourses de perfectionnement professionnel du NSTU.

Les membres du NSTU reçoivent un courriel dans leur boîte de réception du NSTU, avec un lien vers la publication sur le site Web du NSTU. La plupart des numéros contiennent les chroniques *From the NSTU President* et *The Well Teacher*.

L'Agenda des membres 2023-2024 a également été produit et distribué aux membres.

Nova Scotia Teachers Union



RAPPORT FINAL
Comité spécial sur
la gouvernance du NSTU

Présenté au Comité Exécutif Provincial
29 février 2024

RAPPORT FINAL

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA GOUVERNANCE DU NSTU

Table des matières

NO DE SECTION	TITRE	NO DE PAGE
1.00	Résumé	164
2.00	Recommandations du rapport <i>Shaping Our Future</i>	165
2.01	Recommandation no 1 – Structure du Comité exécutif provincial	165
2.02	Recommandation no 2 – Structure des sections locales et des régions.....	165
2.03	Recommandation no 5 – Comités locaux mandatés	166
3.00	Recommandations du Rapport sur la planification stratégique – Gouvernance du NSTU.....	166
3.01	Recommandation V-1 – Structure du Comité exécutif provincial.....	167
3.02	Recommandation V-2 – Structure des sections locales et des régions	167
3.03	Recommandation V-4 – Comités locaux mandatés	167
4.00	Comité spécial sur la gouvernance du NSTU	168
4.01	Mandat du Comité spécial	168
4.02	Composition du Comité spécial	168
4.03	Dates des réunions du Comité spécial	169
5.00	Modèles de gouvernance pour le Comité exécutif provincial.....	169
5.01	Motions du Comité exécutif provincial découlant du Rapport par rapport à la Section 5	170
5.02	Modèle I – Comité exécutif provincial (statu quo)	170
5.03	Autre modèle – Membres du bureau de direction	171
5.04	Modèle II – Autre structure du Comité exécutif provincial.....	172
5.05	Modèle III – Autre structure du Comité exécutif provincial	173
5.06	Modèle IV – Autre structure du Comité exécutif provincial	174
5.07	Modèle V – Autre structure du Comité exécutif provincial.....	175
5.08	Modèle VI – Autre structure du Comité exécutif provincial	176
5.09	Définition des sièges désignés pour des membres méritant l'équité pour les autres structures du Comité exécutif provincial	177
6.00	Modèles de structure pour les sections locales et les régions	177
6.01	Motion du Comité exécutif provincial découlant du Rapport par rapport à la Section 6	178
6.02	Modèle I – Structure des sections locales et des régions (statu quo)	178
6.03	Modèle II – Autre structure pour les sections locales et les régions.....	178

6.04	Modèle III – Autre structure pour les sections locales et les régions	181
7.00	Comités locaux mandatés.....	182
7.01	Motion du Comité exécutif provincial découlant du Rapport par rapport à la Section 7	182
7.02	Modèle I – Comités locaux mandatés (statu quo).....	182
7.03	Modèle II – Autre structure pour les comités locaux mandatés	182
Annexe A	Modifications requises au Règlement intérieur pour les autres structures du Comité exécutif provincial ...	183
	Section 1	183
	Section 2.....	188
	Section 3	192
	Section 4.....	197
	Section 5	202
	Section 6.....	207
	Section 7.....	211
Annexe B	Résumé des modèles d’autres structures du Comité exécutif provincial (une page)	213
Annexe C	Modifications requises au Règlement intérieur pour les modèles d’autres structures pour les sections locales et les régions	214
	Section 1	214
	Section 2.....	214
	Section 3.....	214
Annexe D	Modifications requises au modèle des statuts des sections locales pour le Modèle II – Autre comités locaux mandatés	215

RAPPORT FINAL

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA GOUVERNANCE DU NSTU

1.00 Résumé

Le mandat du Comité spécial était de proposer d'autres modèles pour la structure de gouvernance du NSTU. Le Comité a mis au point cinq autres modèles possibles pour la structure du Comité exécutif provincial, deux autres modèles possibles pour la structure des sections locales et des régions et un autre modèle possible pour les comités locaux mandatés.

Le Comité exécutif provincial a formé le Comité spécial sur la gouvernance du NSTU des suites des recommandations découlant du rapport d'octobre 2022 portant sur le Plan stratégique. Ces recommandations sont issues des réponses des membres à l'égard du rapport de décembre 2020 de Grant Thornton, intitulé *Shaping Our Future*, dans le cadre du processus de planification stratégique. Grant Thornton a été engagé pour effectuer un audit afin de donner suite à la résolution 2018-07 de l'assemblée générale du Conseil :

***IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU engage une partie externe pour effectuer la vérification de la structure de gouvernance du NSTU afin d'identifier des moyens d'en accroître l'efficacité et de faire un compte rendu des résultats lors de l'AGA du Conseil 2019.*

Avant de se pencher sur le travail du Comité spécial, il importe d'examiner des précisions pertinentes apportées par le rapport *Shaping Our Future* et le Rapport sur la planification stratégique. Après une brève révision de ces deux documents, le présent rapport résume le mandat et la composition du Comité spécial avant de proposer d'autres modèles pour la structure du NSTU.

Le mandat du Comité spécial a été établi par le Comité exécutif provincial lors de sa réunion de février 2023; cependant, le Comité n'a commencé son travail qu'à l'automne 2023, puisque le premier appel aux membres souhaitant y participer n'a pas suscité une participation suffisante de toutes les régions. Le Comité exécutif provincial a constitué le Comité en juin 2023 et celui-ci a amorcé son travail en septembre 2023. Il disposait d'un échéancier serré pour terminer son travail avant les échéances relatives à l'assemblée générale du Conseil de 2024.

Le tout respectueusement soumis,

Line Murphy

Présidente, Comité spécial sur la gouvernance du NSTU

Au nom du Comité

29 février 2024

2.00 Recommandations du rapport *Shaping Our Future*

En décembre 2020, Grant Thornton a déposé son rapport final, intitulé *Shaping Our Future*, portant sur son audit de la structure de gouvernance du NSTU afin de trouver des moyens d'en accroître l'efficacité. Cet audit a été effectué avant l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2018. Grant Thornton a formulé cinq recommandations, dont trois ont fini par être transmises au Comité spécial, pour qu'il propose des modèles à mettre en œuvre. Ces trois recommandations sont liées aux structures du Comité exécutif provincial, des sections locales et des régions ainsi qu'aux comités locaux mandatés. Vous trouverez le rapport complet de Grant Thornton en suivant le lien ci-dessous :

<https://nstu.blob.core.windows.net/nstuwebsite/ShapingOurFuture.pdf>

2.01 Recommandation 1 – Réunions du Comité exécutif provincial

Voici les recommandations formulées par Grant Thornton qui concernent le Comité exécutif provincial (voir le rapport complet pour de plus amples renseignements et un raisonnement plus étayé) :

Le NSTU devrait ajuster la taille de sa structure exécutive de gouvernance (c'est-à-dire, le Comité exécutif provincial) à celles de syndicats comparables en Nouvelle-Écosse et d'organisations scolaires du secteur public comparables de partout au pays. Cela permettrait de réduire la taille du Comité exécutif provincial, qui compte actuellement 23 membres, à de 12 à 15 membres. Comparativement à la situation actuelle, cela aura des retombées positives sur :

- a. *Les coûts du Comité exécutif provincial (une économie potentielle d'environ 66 000 \$, en supposant que tous les coûts varient en fonction du nombre de membres et que celui-ci diminue de 23 à 15);*
- b. *Les heures de bénévolat (réduire le nombre de membres de huit diminuerait le nombre total d'heures de bénévolat d'environ 1 440 heures);*
- c. *L'efficacité opérationnelle.*

En raison de cette réduction de l'effectif du Comité exécutif provincial, l'organisation devrait définir la façon dont les sièges sont attribués au sein de cet organe directeur. Afin d'harmoniser sa répartition des sièges avec celles d'organisations comparables, qui figurent à l'Annexe C, il est recommandé que le NSTU maintienne l'attribution d'un siège à chacun des deux postes suivants : président-e et vice-président-e. Étant donné l'importance des voix régionales, voici la répartition des sièges restants au Comité exécutif provincial que cette proposition suggérerait :

- a. *Un-e représentant-e de chacun des sept CRR;*
- b. *Un-e représentant-e du CSANE;*
- c. *Un-e représentant-e de la CESPÀ;*
- d. *Une répartition des sièges restants établie en fonction de :*
 - i) *La représentation proportionnelle des membres en fonction de la taille des CRR;*
 - ii) *La représentation de groupes minoritaires ou opprimés.*

2.02 Recommandation no 2 – Structure des sections locales et des régions

Voici chacune des recommandations formulées par Grant Thornton en ce qui concerne les sections locales et les régions (voir le rapport complet pour de plus amples renseignements et un raisonnement plus étayé) :

1. **Réduire le nombre de sections locales** – *Étant donné les dépenses actuelles considérables pour les sections locales et les difficultés associées à la relève des bénévoles, le NSTU devrait envisager de réduire le nombre de sections locales. Une attention particulière devrait être accordée aux sections locales dont le nombre de membres est considérablement moins élevé qu'ailleurs. Les approches possibles comprennent :*

- a. *La réduction du nombre de sections locales pour correspondre à celui des conseils de représentants régionaux (CRR) ou des régions. Le NSTU pourrait réduire le nombre de sections locales pour qu'il corresponde à celui des CRR, en y ajoutant des sections locales pour le CSANE et la CESPÀ. Cela aboutirait à un nombre total de neuf sections locales. Cette approche réduirait considérablement les dépenses requises pour la structure des sections locales ainsi que le nombre de bénévoles nécessaires au niveau local, ce qui aurait une incidence positive sur le risque actuel par rapport à la planification de la relève et au manque de bénévoles. Ce type d'ajustement en fonction des centres régionaux pour l'éducation constitue une approche conforme à la*

précédente, qui correspondait aux conseils scolaires. Cependant, nous reconnaissons que cette méthode donnera aussi lieu à certaines sections locales (p. ex., la Municipalité régionale d'Halifax) dont la taille sera considérablement supérieure à celle des autres. Cela pourrait occasionner une charge de travail excessive pour les bénévoles dans ces plus grandes sections locales en plus de générer le risque qu'une section locale se fasse davantage entendre que les autres et prenne possiblement le contrôle des décisions prises lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil, en fonction de son nombre de délégués.

b. La fusion de petites sections locales avec de plus grandes sections locales dans leur région géographique. Cette approche aurait une certaine incidence positive sur la demande de bénévoles, surtout dans les plus petites sections locales qui éprouvent des difficultés à se doter d'un nombre suffisant de bénévoles. Cependant, les économies seraient minimales et ce type de processus de fusion devrait tenir compte d'une représentation proportionnelle équitable des sections locales antérieurement non fusionnées au Comité exécutif provincial. Lors de la mise en œuvre d'un tel changement, il est important de tenir compte d'une possible résistance de membres qui peuvent estimer qu'ils ne recevraient pas le même niveau de service d'une plus grande section locale ou que leur opinion s'y perdrait. Une communication avec les membres, bien avant tout changement, est importante. Cela entraînera leur participation au processus de gestion du changement. Une portion de cette communication devrait faire preuve de transparence quant aux avantages pour les membres ainsi qu'aux défis qu'une réduction du nombre de sections locales pourrait représenter et aux plans pour les surmonter.

2. **Résultats et niveaux de service** – Indépendamment de la décision du syndicat, en ce qui concerne le nombre de sections locales, l'organisation devrait sérieusement envisager d'établir clairement les résultats précis attendus de chacune des sections locales quant au financement octroyé. Il est également recommandé à l'organisation d'envisager d'exiger des comptes rendus réguliers de chacune des sections sur ces résultats établis. Cela améliorerait la prestation des services et l'uniformiserait entre les différentes sections locales grâce à une reddition de comptes accrue.

De plus, le NSTU devrait envisager d'examiner le niveau actuel de financement fourni aux sections locales. Cet élément revêt une importance particulière, étant donné qu'il représente une part importante de l'ensemble des dépenses du syndicat et que celles-ci devraient être consacrées aux priorités ciblées par les membres dans le cadre de cet engagement. Il serait avantageux de déterminer quelle partie du financement des sections locales a été consacrée à ces domaines prioritaires et si le financement octroyé est dépensé pour des services de moindre priorité et pouvait être réacheminé ailleurs.

3. **Clarté des rôles et des responsabilités** – Le NSTU devrait clairement définir les rôles et les responsabilités de chacun des organes de gouvernance. Il convient de le faire pour veiller à ce que les membres soient en mesure de comprendre en un clin d'œil le rôle de chacun des éléments de la structure de gouvernance, la façon dont ils sont interreliés et les personnes-ressources avec lesquelles communiquer en ce qui concerne des questions ou des préoccupations courantes des membres. Ces définitions pourraient être publiées sur le site Web, à un endroit facilement accessible pour les membres, et pourraient également faire partie d'une trousse d'orientation pour les membres.

2.03 Recommandation no 5 – Comités locaux mandatés

Voici la recommandation formulée par Grant Thornton en ce qui concerne les comités locaux mandatés (voir le rapport complet pour de plus amples renseignements et un raisonnement étayé) :

Il faudrait considérer de rationaliser le nombre de comités locaux. Cette recommandation devrait être analysée de manière indépendante de la recommandation (no 2) (réduire le nombre de sections locales) et sans tenir compte de la décision y afférant.

3.00 Recommandations du Rapport sur la planification stratégique – Gouvernance du NSTU

En octobre 2022, le directeur exécutif du NSTU a déposé son rapport final sur le processus de planification stratégique auprès du Comité exécutif provincial. Dans la partie du plan qui porte sur la gouvernance du NSTU, on retrouve quatre recommandations faisant expressément référence aux recommandations du rapport *Shaping Our Future*. Trois d'entre elles (V-1, V-2 et V-4) ont fini par être transmises au Comité spécial, pour qu'il propose des modèles à mettre en œuvre. Vous trouverez le rapport complet sur le Plan stratégique en suivant le lien ci-dessous :

<https://nstu.blob.core.windows.net/nstuwebsite/data/StrategicPlanning/StrategicPlanningFinalReport-Oct2022.pdf>

Le Rapport sur la planification stratégique a clairement établi que la volonté d'envisager des changements à la structure de gouvernance du NSTU qui réduiront les exigences imposées aux bénévoles, accroîtront l'efficacité et réduiront les coûts financiers est variable. Il s'avère également qu'il y ait de véritables préoccupations par rapport au fait que les changements aient une incidence négative sur la capacité des membres de s'engager auprès de leur syndicat, tant à l'échelle provinciale qu'à l'échelle régionale ou locale. Voici trois recommandations découlant du processus de planification stratégique, accompagnées d'un bref raisonnement pour celles-ci.

3.01 Recommandation V-1 – Structure du Comité exécutif provincial

Durant le processus de planification stratégique, on a interrogé les membres à propos de la recommandation du rapport *Shaping Our Future* visant à réduire la taille du Comité exécutif provincial du NSTU. Près des deux tiers (65 %) des répondants se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec cette recommandation et moins d'un membre sur cinq (18 %) était en désaccord ou tout à fait en désaccord.

Réponses concernant la recommandation no 1 du rapport *Shaping our Future*

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Aucune réponse
Réponse	50	77	113	276	173	3
Réponse (%)	7,2 %	11,1 %	16,3 %	39,9 %	25,0 %	0,4 %

Le Comité exécutif provincial a adopté la recommandation suivante du Rapport sur la planification stratégique :

Recommandation V-1 – À l'aide des recommandations du rapport *Shaping Our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, que le Comité exécutif provincial élabore un ensemble de résolutions à des fins de considération à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024 en ce qui concerne d'autres modèles de gouvernance relativement à la composition, à la taille et aux processus électoraux du Comité exécutif provincial. Il est également recommandé que la tâche de créer ces modèles soit confiée à un comité spécial de dirigeants locaux et régionaux et de membres du Comité exécutif provincial qui siègent au Comité de la gouvernance et de la politique.

3.02 Recommandation V-2 – Structure des sections locales et des régions

Durant le processus de planification stratégique, on a interrogé les membres à propos de la recommandation du rapport *Shaping Our Future* visant à réduire le nombre de sections locales. Près de la moitié (48 %) des répondants se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec cette recommandation tandis qu'à peine plus du tiers d'entre eux (35 %) étaient en désaccord ou tout à fait en désaccord.

Réponses concernant la recommandation no 2 du rapport *Shaping our Future*

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Aucune réponse
Réponse	105	137	115	199	132	4
Réponse (%)	15,2 %	19,8 %	16,6 %	28,8 %	19,1 %	0,6 %

Le Comité exécutif provincial a adopté la recommandation suivante du Rapport sur la planification stratégique :

Recommandation V-2 – À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, qu'un comité spécial de dirigeants locaux et régionaux et de membres du Comité exécutif provincial qui siègent au Comité de la gouvernance et de la politique élabore un ensemble de recommandations à des fins de considération par le Comité exécutif provincial d'ici octobre 2023 en ce qui concerne la composition, la taille, les limites et les processus électoraux des sections locales. Il est également recommandé que le Comité de la gouvernance et de la politique soit chargé d'élaborer toute résolution découlant des recommandations du comité spécial à des fins d'examen à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024.

3.03 Recommandation V-4 – Comités locaux mandatés

Durant le processus de planification stratégique, on a interrogé les membres à propos de la recommandation du rapport *Shaping Our Future* visant à réduire le nombre de comités locaux mandatés. L'appui global pour cette idée n'a été que marginal alors que tout juste un peu plus de la moitié (56 %) des répondants ont été d'accord ou tout à fait d'accord avec cette recommandation. Toutefois, comparativement au nombre de membres qui s'y opposaient, un plus grand nombre de membres n'avait pas d'opinion à cet égard.

Réponses concernant la recommandation no 5 du rapport *Shaping our Future*

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Aucune réponse
Réponse	41	91	168	269	121	2
Réponse (%)	5,9 %	13,2 %	24,3 %	38,9 %	17,5 %	0,3 %

Le Comité exécutif provincial a adopté la recommandation suivante du Rapport sur la planification stratégique :

Recommandation V-4 – À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, qu'un comité spécial de dirigeants locaux et régionaux examine le nombre, le mandat et la composition des comités locaux mandatés par les procédures opérationnelles du NSTU dans le but d'atténuer les attentes par rapport aux bénévoles des sections locales. À présenter au Comité exécutif provincial à des fins de considération en décembre 2023.

4.00 Comité spécial sur la gouvernance du NSTU

4.01 Mandat du Comité spécial

Lors de sa réunion du 22 février 2023, le Comité exécutif provincial a établi le mandat du Comité spécial sur la gouvernance du NSTU. Le mandat de ce comité reprend les trois recommandations (V-1, V-2 et V-4) formulées dans le Plan stratégique. En voici le mandat :

I. Mandat

À l'aide des recommandations du rapport *Shaping Our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, le Comité spécial doit :

- a. élaborer un ensemble d'autres modèles de gouvernance relativement à la composition, à la taille et aux processus électoraux du Comité exécutif provincial;
- b. élaborer un ensemble de recommandations en ce qui concerne la composition, la taille, les limites et les processus électoraux des sections locales;
- c. élaborer un ensemble de recommandations en ce qui concerne le nombre, le mandat et la composition des comités locaux mandatés par les procédures opérationnelles du NSTU dans le but d'atténuer les attentes par rapport aux bénévoles des sections locales.

II. Composition

- a. Le Comité sera composé de neuf (9) dirigeants locaux et régionaux et de trois (3) membres du Comité exécutif provincial qui siègent au Comité de la gouvernance et de la politique.
- b. Les neuf (9) dirigeants locaux et régionaux doivent faire partie de comités exécutifs locaux ou de conseils des représentants régionaux et doivent être nommés par le Comité exécutif provincial selon les recommandations du Comité des candidatures.
- c. Les trois (3) membres du Comité exécutif provincial doivent être nommés par celui-ci selon les recommandations du Comité de la gouvernance et de la politique. Le ou la président-e doit être nommé-e parmi les membres du Comité de la gouvernance et de la politique.
- d. Tous les efforts raisonnables seront faits pour s'assurer que le Comité spécial est composé comme suit :
 - i. Un membre actif de chacune des sept (7) régions ainsi qu'un membre du CSANE et un membre de la CESP;A;
 - ii. Un équilibre relatif au genre;
 - iii. Une répartition équitable des groupes sous-représentés.

III. Fréquence des réunions

Le travail du Comité spécial devrait être achevé d'ici la réunion d'octobre 2023 du Comité exécutif provincial afin que celui-ci ait le temps de donner suite à ces recommandations avant l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024. On prévoit que le Comité spécial puisse s'acquitter de son mandat en se réunissant à six (6) reprises.

4.02 Composition du Comité spécial

Le Comité exécutif provincial, lors de sa réunion du 1er juin 2023, a désigné les personnes suivantes pour siéger au Comité :

- Line Murphy (Comité exécutif provincial – CSANE), présidente;
- Andrew McCara (Comité exécutif provincial – CESP;A);

- Phil Samson (Comité exécutif provincial – Inverness-Richmond);
- Alicia Mills (région de Strait);
- Andrea Heans (région d’Halifax);
- Joanne Richardson-Landry (région de la vallée de l’Annapolis);
- Mai-Ling Storm (région de la rive Sud);
- Marilyn MacDougall (région de Cap-Breton-Victoria);
- Shannon Roy (région de Chignecto-Central);
- Sue Larivière Jenkins (CSANE);
- Nick Wilson (région de Tri-County) (nommé par le Comité exécutif provincial lors de sa réunion de septembre 2023 en raison d’une démission survenue avant la première réunion du Comité spécial);
- Louis Robitaille, agent de liaison de la direction.

4.03 Dates des réunions du Comité spécial

Le Comité spécial sur la gouvernance du NSTU s’est réuni les 25 septembre 2023, 23 octobre 2023, 27 novembre 2023, 12 janvier 2024 et 9 février 2024.

Afin de s’acquitter de son mandat, le Comité a examiné le rapport *Shaping Our Future*, le Rapport sur la planification stratégique, le Rapport sur l’examen de la structure du NSTU de 2005 ainsi que la composition des bureaux de direction et le barème des cotisations des organisations membres de la FCE/CTF. De plus, le Comité a organisé des discussions avec la directrice financière du NSTU et la membre du Comité exécutif responsable de l’engagement et de la défense des intérêts des personnes autochtones, noires et de couleur.

Conformément à ce mandat, le Comité spécial a mis au point plusieurs modèles de gouvernance pour le Comité exécutif provincial, les sections locales et les régions ainsi que les comités locaux mandatés. Il ne cautionne aucun modèle particulier et reconnaît la valeur de chacun d’entre eux. Une considération particulière doit être accordée au déploiement de tout modèle alternatif, surtout en ce qui concerne les périodes d’intégration graduelle. Tout modèle alternatif pour le Comité exécutif provincial exigera des modifications au Règlement intérieur du NSTU et leur approbation lors de l’assemblée générale annuelle du Conseil. C’est le Comité exécutif provincial qui détient le pouvoir d’établir les limites pour les sections locales; cependant, l’un des autres modèles proposés exigerait des modifications au Règlement intérieur du NSTU nécessitant une approbation lors de l’assemblée générale annuelle du Conseil ainsi que des modifications aux procédures opérationnelles du NSTU. Il détient aussi le pouvoir d’adopter le modèle alternatif proposé pour les comités locaux mandatés et le Comité spécial ne juge pas nécessaire d’en solliciter l’approbation par l’assemblée générale annuelle du Conseil.

5.00 Modèles de gouvernance pour le Comité exécutif provincial

Le Comité spécial a mis au point six modèles à des fins de considération pour la structure du Comité exécutif provincial, dont le premier correspond simplement à la situation actuelle, en plus de cinq autres structures. Chacune des autres structures comprend une réduction de la taille du Comité exécutif provincial et trois comprennent des sièges désignés pour les membres méritant l’équité. L’ordre de présentation des modèles n’a pas pour but d’indiquer une préférence ni une priorité de quelque façon que ce soit.

Des modifications de la structure, de la procédure pour voter et des responsabilités du Comité exécutif provincial (bureau de direction et membres régionaux) nécessiteraient qu’on apporte des modifications au Règlement intérieur et aux procédures opérationnelles du NSTU. Toute modification au Règlement intérieur du NSTU doit être approuvée par un vote à la majorité des deux tiers (2/3) des voix lors de l’assemblée générale du Conseil. Les procédures opérationnelles ne seraient modifiées que lorsque (et si) les modifications au Règlement intérieur sont approuvées à l’assemblée générale du Conseil.

Les autres modèles proposés nécessiteraient une certaine intégration graduelle au fil de l’étude et de la mise en œuvre des changements aux postes. Il est probable que cette intégration graduelle s’étende sur une période d’un peu plus d’un an et qu’elle soit terminée en deux ans. Dans un souci de clarté, on prévoit que, si l’un des autres modèles pour la structure du Comité exécutif provincial est adopté lors de l’assemblée générale annuelle du Conseil de 2024, les modifications au Règlement intérieur entreraient en vigueur à compter du 1er août 2025 et que les retombées de ces changements ne se concrétiseraient pleinement que le 1er août 2026. L’année scolaire 2025-2026 se déroulerait à mi-chemin de mise en œuvre.

Enfin, si une autre structure est choisie pour le Comité exécutif provincial lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil, mais que la structure actuelle est maintenue à l'échelle locale et régionale, des modifications aux responsabilités des membres régionaux du Comité exécutif devront alors être envisagées en raison des conséquences sur leur charge de travail. Essentiellement, s'attendre à ce qu'un membre du Comité exécutif provincial participe aux réunions de celui-ci, ainsi qu'aux assemblées générales de deux à quatre sections locales et aux réunions du CRR, représente un fardeau considérable pour n'importe quel bénévole.

5.01 Motion du Comité exécutif provincial découlant du Rapport par rapport à la Section 5

Après la présentation du présent Rapport final au Comité exécutif provincial le 1er mars 2024, ce dernier a approuvé la motion suivante concernant les décisions relatives aux modèles proposés pour la structure du Comité exécutif provincial :

MOTION NÉCESSAIRE POUR METTRE EN ŒUVRE UN VOTE PRÉFÉRENTIEL LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

QUE LA RÉOLUTION SUIVANTE SOIT TRANSMISE À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU CONSEIL DE 2024 :

QU'UN VOTE PRÉFÉRENTIEL SOIT TENU SUR LES SIX (6) MODÈLES POSSIBLES POUR LA STRUCTURE DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU CONSEIL DE 2024 EN TANT QUE POINT À HEURE FIXE À L'ORDRE DU JOUR, EN PROCÉDANT PAR ÉLIMINATION. VOICI LES SIX (6) MODÈLES À PRÉSENTER :

1. MODÈLE I – STATU QUO.
2. MODÈLE II – STRUCTURE ALTERNATIVE DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL COMPORTANT TROIS (3) MEMBRES DU BUREAU DE DIRECTION ET NEUF (9) MEMBRES RÉGIONAUX.
3. MODÈLE III – STRUCTURE ALTERNATIVE DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL COMPORTANT TROIS (3) MEMBRES DU BUREAU DE DIRECTION ET QUATORZE (14) MEMBRES RÉGIONAUX.
4. MODÈLE IV – STRUCTURE ALTERNATIVE DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL COMPORTANT TROIS (3) MEMBRES DU BUREAU DE DIRECTION, NEUF (9) MEMBRES RÉGIONAUX ET DEUX (2) MEMBRES DÉSIGNÉS.
5. MODÈLE V – STRUCTURE ALTERNATIVE DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL COMPORTANT TROIS (3) MEMBRES DU BUREAU DE DIRECTION, NEUF (9) MEMBRES RÉGIONAUX ET TROIS (3) MEMBRES DÉSIGNÉS.
6. MODÈLE VI – STRUCTURE ALTERNATIVE DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL COMPORTANT TROIS (3) MEMBRES DU BUREAU DE DIRECTION ET 14 MEMBRES RÉGIONAUX, DONT CINQ (5) POSTES RÉSERVÉS À DES MEMBRES MÉRITANT L'ÉQUITÉ.

La discussion à propos du Rapport sera un point à heure fixe lors de l'assemblée générale du Conseil, accompagné d'une séance de questions et réponses. Le vote éliminera les modèles les moins populaires tour à tour jusqu'à ce que le modèle du statu quo obtienne un vote majoritaire ou que l'un des autres modèles obtienne un vote majoritaire des deux tiers des voix. Si et lorsque l'un des autres modèles est retenu, une résolution devra alors être examinée par l'assemblée générale du Conseil pour modifier l'article III – Comité exécutif provincial du Règlement intérieur. Le Comité exécutif provincial a ensuite approuvé cinq motions pour présenter cinq résolutions à l'assemblée générale annuelle du Conseil en ce qui concerne les modifications nécessaires à apporter au Règlement intérieur pour mettre en œuvre chacun des autres modèles.

5.02 Modèle I – Comité exécutif provincial (statu quo)

La structure du premier modèle correspond simplement au statu quo, sans aucun changement à la structure actuelle du Comité exécutif provincial. Le Comité spécial désire indiquer de façon explicite qu'il s'agit d'une option à considérer.

Une estimation des coûts de la structure actuelle a été effectuée de façon à la comparer aux autres modèles proposés dans le présent rapport. Sont exclus de cette estimation, ou de celles relatives aux autres modèles, les coûts ayant une incidence sur le budget global, soit ceux aux lignes 5.10 – Conférences et ateliers et 5.20 – Coûts de suppléance. Il est difficile d'estimer des coûts pour ces deux lignes, qui connaissent une importante fluctuation d'une année à l'autre.

Modèle I – Statu quo, aucune modification à la structure actuelle. Président-e, premier-ère vice-président-e et 21 membres régionaux, parfois un-e président-e sortant-e

Coût actuel :	4 ou 5 membres du bureau de direction et 21 membres régionaux (dont 2 font aussi partie du bureau de direction)	Coût par membre	Nombre de membres	Coût par poste budgétaire
	Allocation relative aux communications	500	22	11 000,00 \$
	Réunions du Comité exécutif	4550	23	104 650,00 \$
	Participation à l'AGA	720	23	16 560,00 \$
	Participation à la Conférence sur le leadership	580	23	13 340,00 \$
	Honoraires	2400	22	52 800,00 \$
	Assurance-emploi sur les honoraires	65	22	1 430,00 \$
	Élections régionales	310	21	6 510,00 \$
	Dépenses au sein de la section locale	1190,5	21	25 000,50 \$
	Coût total			<u>231 290,50 \$</u>
	Total avec le ou la président-e sortant-e			<u>240 040,50 \$</u>

5.03 Autre modèle – Membres du bureau de direction

La modification proposée à la composition du bureau de direction pourrait être mise en œuvre indépendamment des autres modèles décrits dans cette section. Tous les autres modèles pour la structure du Comité exécutif provincial comprennent une réduction du nombre de membres du bureau de direction à trois postes (président-e, vice-président-e et secrétaire-trésorier-ère) ainsi que des modifications aux responsabilités et aux modalités d'élection du vice-président-e et du secrétaire-trésorier-ère. Cela correspond aux situations des membres affiliés à la FCE/CTF dont la taille est comparable, notamment la Manitoba Teachers' Society (MTS) et la Fédération des enseignants et des enseignantes de la Saskatchewan (FES), et cela représenterait un membre de plus que dans la Newfoundland and Labrador Teacher Association (NLTA).

Chacun des modèles alternatifs maintiendrait l'élection du ou de la président-e du NSTU par suffrage universel de l'ensemble des membres comme c'est le cas actuellement, avec une libération à 100 % pour assumer ses fonctions et le maintien des responsabilités actuelles, telles que décrites pour ce poste. Le ou la vice-président-e serait élu lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil par les délégués votants à celle-ci, comme c'est actuellement le cas, il obtiendrait peut-être une certaine période de libération pour assumer ses fonctions et ses responsabilités seraient identiques ou comparables à celles qui sont actuellement confiées au ou à la premier-ère vice-président-e et au ou la second-e vice-président-e. Le secrétaire-trésorier serait élu lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil par les délégués votants à celle-ci, ce qui dévie de la pratique actuelle, il obtiendrait peut-être une certaine période de libération pour assumer ses fonctions et ses responsabilités resteraient telles qu'elles sont actuellement décrites pour le poste de secrétaire-trésorier, mais sans les responsabilités supplémentaires associées au fait d'être un membre régional du Comité exécutif provincial. Le mandat du ou de la vice-président-e resterait le même tandis que sa durée doublerait pour celui du secrétaire-trésorier, avec un mandat de deux ans pour un maximum de deux (2) mandats consécutifs. Les membres du bureau de direction et le processus électoral seraient les suivants :

- Président-e du NSTU, élu-e par un vote majoritaire par suffrage universel de l'ensemble des membres;
- Vice-président-e du NSTU, élu par un vote majoritaire des délégués votants à l'assemblée générale annuelle du Conseil;
- Secrétaire-trésorier-ère du NSTU, élu par un vote majoritaire des délégués votants à l'assemblée générale annuelle du Conseil.

Le coût pour mettre en œuvre le tout, sans tenir compte des autres modèles proposés, correspondrait à augmenter le nombre de membres du Comité exécutif provincial d'un membre dans le budget. Ce coût serait de **8 815 \$** pour l'allocation relative aux communications, les réunions du Comité exécutif provincial, la participation à l'AGA, la participation à la Conférence sur le leadership, les honoraires et l'assurance-emploi sur ces derniers.

5.04 Modèle II – Autre structure du Comité exécutif provincial

La structure du Comité exécutif provincial selon le modèle II serait un Comité exécutif de douze (12) membres : trois (3) membres du bureau de direction (président-e, vice-président-e et secrétaire-trésorier-ère) comme indiqué ci-dessus, et 9 membres régionaux.

Les membres régionaux proviendraient de chacune des régions suivantes :

- (i) Vallée de l'Annapolis;
- (ii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA)
- (iii) Cap-Breton-Victoria
- (iv) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)
- (v) Chignecto
- (vi) Halifax
- (vii) South Shore
- (viii) Strait
- (ix) Tri-County

La durée du mandat des membres régionaux et le mode d'élection demeureraient conformes aux pratiques actuelles, à savoir un mandat de deux (2) ans renouvelable pour un maximum de deux mandats consécutifs, élu par suffrage universel par les membres de la région. Les fonctions aux niveaux local et régional peuvent varier en fonction des changements apportés aux structures locales et régionales de l'organisation. Si la structure locale et régionale de l'organisation demeure inchangée, les fonctions des membres régionaux demeureront les mêmes et les fonctions locales seront éliminées. Les économies réalisées par la mise en œuvre de cet autre modèle s'élèveraient à **125 685,50 \$**, comme le montre le calcul ci-dessous :

Modèle II – 12 membres au sein du Comité exécutif au total, dont 3 membres du bureau de direction (président-e, vice-président-e et secrétaire-trésorier-ère) et 9 membres régionaux.				
Coût :	3 membres du bureau de direction + 9 membres régionaux	Coût par membre	Nombre de membres	Coût par poste budgétaire
	Allocation relative aux communications	500	11	5 500 \$
	Réunions du Comité exécutif	4550	12	54 600 \$
	Participation à l'AGA	720	12	8 640 \$
	Participation à la Conférence sur le leadership	580	12	6 960 \$
	Honoraires	2400	11	26 400 \$
	Assurance-emploi sur les honoraires	65	11	715
	Élections régionales	310	9	2 790 \$
	Dépenses au sein de la section locale	1190,5	0	0
	Coût total			<u>105 605,00 \$</u>
	Économies réalisées			<u>125 685,50 \$</u>

5.05 Modèle III – Autre structure du Comité exécutif provincial

La structure du Comité exécutif provincial selon le modèle III serait un Comité exécutif de dix-sept (17) membres : 3 membres du bureau de direction (président-e, vice-président-e et secrétaire-trésorier-ère) comme indiqué ci-dessus, et 14 membres régionaux.

Le nombre de membres régionaux est réduit à 14. Les régions et le nombre de membres sont les suivants :

(i) Vallée de l'Annapolis	2 membres
(ii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA)	1 membre
(iii) Cap-Breton-Victoria	2 membres
(iv) Chignecto	2 membres
(v) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)	2 membres
(vi) Halifax	2 membres
(vii) South Shore	1 membre
(viii) Strait	1 membre
(ix) Tri-County	1 membre

La durée du mandat des membres régionaux et le mode d'élection demeureraient conformes aux pratiques actuelles, à savoir un mandat de deux (2) ans renouvelable pour un maximum de deux mandats consécutifs, élu par suffrage universel par les membres de la région. Les fonctions aux niveaux local et régional peuvent varier en fonction des changements apportés aux structures locales et régionales de l'organisation. Si la structure locale et régionale de l'organisation demeure inchangée, les fonctions des membres régionaux demeureront les mêmes et les fonctions locales seront éliminées. Les économies réalisées par la mise en œuvre de cet autre modèle s'élèveraient à **80 060,50 \$**, comme le montre le calcul ci-dessous :

Modèle III – 17 membres au sein du Comité exécutif au total, dont 3 membres du bureau de direction (président-e, vice-président-e et secrétaire-trésorier-ère) et 14 membres régionaux.				
Coût :	3 membres du bureau de direction + 14 membres régionaux	Coût par membre	Nombre de membres	Coût par poste budgétaire
	Allocation relative aux communications	500	16	8 000 \$
	Réunions du Comité exécutif	4550	17	77 350 \$
	Participation à l'AGA	720	17	12 240 \$
	Participation à la Conférence sur le leadership	580	17	9 860 \$
	Honoraires	2400	16	38 400 \$
	Assurance-emploi sur les honoraires	65	16	1 040 \$
	Élections régionales	310	14	4 340 \$
	Dépenses au sein de la section locale	1190,5	0	0
	Coût total			151 230,00 \$
	Économies réalisées			80 060,50 \$

5.06 Modèle IV – Autre structure du Comité exécutif provincial

La structure du Comité exécutif provincial selon le modèle IV serait un Comité exécutif de quatorze (14) membres : trois (3) membres du bureau de direction (président-e, vice-président-e et secrétaire-trésorier-ère) comme indiqué ci-dessus, neuf (9) membres régionaux, comme indiqué dans le modèle II, et 2 sièges désignés pour les membres méritant l'équité.

Les membres régionaux proviendraient de chacune des régions suivantes :

- (i) Vallée de l'Annapolis;
- (ii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA)
- (iii) Cap-Breton-Victoria
- (iv) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)
- (v) Chignecto
- (vi) Halifax
- (vii) South Shore
- (viii) Strait
- (ix) Tri-County

Les deux (2) sièges désignés au sein du Comité exécutif provincial pour des membres qui s'identifient comme méritant l'équité. Une personne de la région d'Halifax et une personne ne provenant pas de cette région. Ces deux membres seront élus à l'assemblée générale du Conseil par tous les délégués votants à celle-ci. La durée du mandat doit correspondre à celle des membres régionaux, à savoir un mandat de deux (2) ans pour un maximum de deux mandats consécutifs. Les mandats seront décalés pour assurer la continuité; la première année, un membre sera élu pour un mandat d'un an, déterminé par tirage au sort. Les fonctions seront semblables à celles des membres du Comité exécutif provincial régional, mais sans fonctions locales ou régionales. Les économies réalisées par la mise en œuvre de cet autre modèle s'élèveraient à **108 055,50 \$**, comme le montre le calcul ci-dessous :

Modèle IV – 14 membres au sein du Comité exécutif au total, dont 3 membres du bureau de direction (président-e, vice-président-e et secrétaire-trésorier-ère), 9 membres régionaux et 2 sièges désignés élus à l'AGA du Conseil.				
Coût :	3 membres du bureau de direction + 9 membres régionaux + 2 sièges désignés	Coût par membre	Nombre de membres	Coût par poste budgétaire
	Allocation relative aux communications	500	13	6 500 \$
	Réunions du Comité exécutif	4550	14	63 700 \$
	Participation à l'AGA	720	14	10 080 \$
	Participation à la Conférence sur le leadership	580	14	8 120 \$
	Honoraires	2400	13	31 200 \$
	Assurance-emploi sur les honoraires	65	13	845
	Élections régionales	310	9	2 790 \$
	Dépenses au sein de la section locale	1190,5	0	0
	Coût total			<u>123 235,00 \$</u>
	Économies réalisées			<u>108 055,50 \$</u>

5.07 Modèle V – Autre structure du Comité exécutif provincial

La structure du Comité exécutif provincial selon le modèle V serait un Comité exécutif de quinze (15) membres : trois (3) membres du bureau de direction (président-e, vice-président-e et secrétaire-trésorier-ère) comme indiqué ci-dessus, neuf (9) membres régionaux, comme indiqué dans le modèle II, et 3 sièges désignés pour les membres méritant l'équité.

Les neuf (9) membres régionaux proviendrait de chacune des régions suivantes :

- (i) Vallée de l'Annapolis;
- (ii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA)
- (iii) Cap-Breton-Victoria
- (iv) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)
- (v) Chignecto
- (vi) Halifax
- (vii) South Shore
- (viii) Strait
- (ix) Tri-County

Les deux (3) sièges désignés au sein du Comité exécutif provincial pour des membres qui s'identifient comme méritant l'équité. Ces trois (3) membres sont élus dans les régions par suffrage universel, un pour chacune des régions suivantes :

- (i) Région du Sud-Ouest (comprenant les régions géographiques de la vallée de l'Annapolis, de South Shore et de Tri-County)
- (ii) Région centrale (comprenant la région géographique d'Halifax);
- (iii) Région du Nord-Est (comprenant les régions géographiques de Cap-Breton-Victoria, de Chignecto et de Strait).

Les membres du CSANE et de la CESPA du NSTU peuvent se présenter dans leur région géographique, les membres de la CESPA employés à l'extérieur de la Nouvelle-Écosse peuvent se présenter dans la région géographique du Nord-Est. La durée du mandat doit correspondre à celle des membres régionaux, à savoir un mandat de deux (2) ans pour un maximum de deux mandats consécutifs. Les mandats seront décalés pour assurer la continuité; la première année, un membre sera élu pour un mandat d'un an, déterminé par tirage au sort. Les fonctions seront semblables à celles des membres du Comité exécutif provincial régional, mais sans fonctions locales ou régionales. Les économies réalisées par la mise en œuvre de cet autre modèle s'élèveraient à **98 310,50 \$**, comme le montre le calcul ci-dessous :

Modèle V – 15 membres au sein du Comité exécutif au total, dont 3 membres du bureau de direction (président-e, vice-président-e et secrétaire-trésorier-ère), 9 membres régionaux et 3 sièges désignés élus dans les régions.				
Coût :	3 membres du bureau de direction + 9 membres régionaux + 3 sièges désignés	Coût par membre	Nombre de membres	Coût par poste budgétaire
	Allocation relative aux communications	500	14	7 000 \$
	Réunions du Comité exécutif	4550	15	68 250 \$
	Participation à l'AGA	720	15	10 800 \$
	Participation à la Conférence sur le leadership	580	15	8 700 \$
	Honoraires	2400	14	33 600 \$
	Assurance-emploi sur les honoraires	65	14	910
	Élections régionales	310	12	3 720 \$
	Dépenses au sein de la section locale	1190,5	0	0
	Coût total			132 980,00 \$
	Économies réalisées			98 310,50 \$

5.08 Modèle VI – Autre structure du Comité exécutif provincial

La structure du Comité exécutif provincial selon le modèle VI serait un Comité exécutif de dix-sept (17) membres : trois (3) membres du bureau de direction (président-e, vice-président-e et secrétaire-trésorier-ère) comme indiqué ci-dessus, et quatorze (14) membres régionaux, comme indiqué dans le modèle III; toutefois, cinq (5) des membres régionaux sont des sièges désignés.

Le nombre de membres régionaux est réduit à 14. Les régions et le nombre de membres sont les suivants :

(i) Vallée de l'Annapolis	2 membres
(ii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA)	1 membre
(iii) Cap-Breton-Victoria	2 membres
(iv) Chignecto	2 membres
(v) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)	2 membres
(vi) Halifax	2 membres
(vii) South Shore	1 membre
(viii) Strait	1 membre
(ix) Tri-County	1 membre

Dans chaque région qui compte deux (2) membres du Comité exécutif provincial, l'un de ces sièges est réservé aux membres qui s'identifient comme méritant l'équité. La durée du mandat doit correspondre à celle de tous les autres membres régionaux, à savoir un mandat de deux (2) ans pour un maximum de deux mandats consécutifs. Les fonctions sont les mêmes que celles de tous les autres membres du Comité exécutif provincial régional, les fonctions régionales demeurant les mêmes et les fonctions locales étant éliminées. Les économies réalisées par la mise en œuvre de cet autre modèle s'élèveraient à 80 060,50 \$, comme le montre le calcul ci-dessous :

Modèle VI – 17 membres au sein du Comité exécutif au total, dont 3 membres du bureau de direction (président-e, vice-président-e et secrétaire-trésorier-ère), 14 membres régionaux, dont 5 sont des sièges désignés.				
Coût :	3 membres du bureau de direction + 14 membres régionaux (dont 5 sièges désignés)	Coût par membre	Nombre de membres	Coût par poste budgétaire
	Allocation relative aux communications	500	16	8 000 \$
	Réunions du Comité exécutif	4550	17	77 350 \$
	Participation à l'AGA	720	17	12 240 \$
	Participation à la Conférence sur le leadership	580	17	9 860 \$
	Honoraires	2400	16	38 400 \$
	Assurance-emploi sur les honoraires	65	16	1 040 \$
	Élections régionales	310	14	4 340 \$
	Dépenses au sein de la section locale	1190,5	0	0
	Coût total			<u>151 230,00 \$</u>
	Économies réalisées			<u>80 060,50 \$</u>

5.09 Définition des sièges désignés pour des membres méritant l'équité pour les autres structures du Comité exécutif provincial

Trois autres structures du Comité exécutif provincial proposent des sièges désignés pour les membres méritant l'équité. En examinant des organisations sœurs au sein des sociétés affiliées à la FCE/CTF, on constate que trois (3) organisations désignent des sièges au sein de leur comité exécutif pour des membres méritant l'équité. La British Columbia Teachers' Federation (BCTF) compte deux (2) sièges désignés sur un total de douze (12) sièges, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO) compte trois (3) sièges désignés sur un total de quatorze (14) sièges et la Nunavut Teachers' Association (NTA) compte un (1) siège désigné sur un total de dix (10) sièges. Chacune de ces organisations définit de la manière suivante ce qu'elle entend par « méritant l'équité » selon sa situation particulière :

- BCTF – un (1) siège est désigné pour un membre qui s'identifie comme étant autochtone, et un (1) siège est désigné pour un membre qui s'identifie comme étant une personne racialisée.
- FEEO – un (1) poste de vice-président-e est désigné pour une femme, un (1) siège est désigné pour une femme qui est également membre d'une Première Nation, Métis ou Inuit (PNMI), un membre en situation de handicap, lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, intersexué, queer ou en questionnement, ou un membre racialisé, et un (1) siège est désigné pour un membre qui est PNMI, un membre en situation de handicap, lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, intersexué, queer ou en questionnement, ou un membre racialisé.
- NTA – un (1) siège est désigné pour un membre qui s'identifie comme Inuit.

La définition de « méritant l'équité » est propre à l'organisation; toutefois, le Comité spécial estime qu'il est important de disposer d'une définition claire. Le Comité propose les deux définitions suivantes pour le NSTU :

- Un membre qui s'identifie comme étant Mi'kmaw, Métis ou Inuit, ou d'une Première Nation; Noir, Afro-Néo-Écossais ou d'ascendance africaine; une personne de couleur ou racialisée.
- Un membre qui s'identifie comme étant Mi'kmaw, Métis ou Inuit, ou d'une Première Nation; Noir, Afro-Néo-Écossais ou d'ascendance africaine; une personne de couleur ou racialisée; une personne bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer ou en questionnement, intersexuée, asexuelle, ou qui a une autre orientation sexuelle ou identité de genre; ou une personne en situation de handicap.

6.00 Modèles de structure pour les sections locales et les régions

Le Comité spécial a mis au point trois (3) modèles à des fins de considération pour la structure des sections locales et des régions; le premier correspond simplement à la situation actuelle et deux autres structures. L'ordre de présentation des modèles n'a pas pour but d'indiquer une préférence ni une priorité de quelque façon que ce soit.

Le pouvoir d'établir les limites des sections locales revient au Comité exécutif provincial en vertu du sous-alinéa (c) (viii) du paragraphe 8 – Fonctions de l'article III du Règlement intérieur du NSTU, qui se lit comme suit : *déterminer les limites des Sections locales*. Aussi, l'alinéa (a) du paragraphe 1 – Sections locales de l'article IV – Gouvernance des sections locales du Règlement intérieur du NSTU se lit comme suit : *Les membres actifs peuvent, avec le consentement du Comité exécutif provincial, former une section locale*. Ceux deux extraits indiquent que le Comité exécutif provincial est l'organe qui établit les limites d'une section locale. Cependant, l'un des autres modèles proposés éliminerait la nécessité d'avoir des conseils des représentants régionaux, l'article V – Gouvernance régionale du Règlement intérieur du NSTU deviendrait redondant, de même que la Procédure opérationnelle 16 du NSTU – Conseil des représentants régionaux. En fonction du modèle choisi, il pourrait être nécessaire de modifier le Règlement intérieur du NSTU et les Procédures opérationnelles.

Les autres modèles proposés nécessiteraient une certaine intégration graduelle au fur et à mesure que les changements aux cadres à l'échelle locale et régionale sont envisagés et apportés. Il est probable que la mise en œuvre progressive s'étende sur une période d'un an ou plus.

6.01 Motion du Comité exécutif provincial découlant du Rapport par rapport à la Section 6

À la suite de la présentation de ce rapport final au Comité exécutif provincial le 1er mars 2024, ce dernier a approuvé la motion suivante concernant les décisions relatives aux modèles proposés pour les structures locales et régionales

MOTION REQUISE POUR REPORTER LA DISCUSSION CONCERNANT LA SECTION 6 DU RAPPORT

QUE L'EXAMEN DE LA SECTION 6.00 – MODÈLES DE STRUCTURE POUR LES SECTIONS LOCALES ET LES RÉGIONS DU RAPPORT DU COMITÉ SPÉCIAL SUR LA GOUVERNANCE DU NSTU SOIT REPORTÉ À L'AUTOMNE 2024, APRÈS CONSULTATION DES MEMBRES LOCAUX ET RÉGIONAUX DE LA DIRECTION.

6.02 Modèle I – Structure des sections locales et des régions (statu quo)

La structure du premier modèle correspond simplement au statu quo, sans aucun changement à la structure actuelle des sections locales ou des CRR. Le Comité spécial désire indiquer de façon explicite qu'il s'agit d'une option à considérer. La structure actuelle comporte vingt-deux (22) sections locales et sept (7) conseils de représentants régionaux.

6.03 Modèle II – Autre structure pour les sections locales et les régions

Dans le premier modèle, les limites de la section locale correspondraient à celles des employeurs régionaux actuels, et la hiérarchie des sous-sections locales serait semblable à la structure actuelle de la section locale du CSANE. Si ce modèle était mis en œuvre, les conseils des représentants régionaux ne seraient plus nécessaires et cette structure deviendrait redondante. Les fonctions et responsabilités actuelles des CRR relèveraient des sections locales, de même que les fonctions et responsabilités actuelles des sections locales. Les sous-sections locales seront des comités de leur section locale, les sections locales seront des comités du NSTU responsables devant le Conseil et son Comité exécutif. Le modèle comprendrait neuf (9) sections locales du NSTU et un système de vingt-quatre (24) sous-sections locales comme suit :

- (i) Section locale de la vallée de l'Annapolis
 - (a) Sous-section locale d'Annapolis
 - (b) Sous-section locale de Hants West
 - (c) Sous-section locale de Kings
- (ii) Section locale de la Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (Section locale de la CESP)
- (iii) Section locale de Cap-Breton-Victoria
 - (a) Sous-section locale du district du Cap-Breton
 - (b) Sous-section locale de Northside-Victoria
- (iv) Section locale du Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (section locale du CSANE)
 - (a) Sous-section locale de la région centrale
 - (b) Sous-section locale de la région du Nord-Est
 - (c) Sous-section locale de la région du Sud-Ouest
- (v) Section locale de Chignecto
 - (a) Sous-section locale de Colchester East-Hants
 - (b) Sous-section locale de Cumberland
 - (c) Sous-section locale de Pictou
- (vi) Section locale d'Halifax
 - (a) Sous-section locale de Dartmouth
 - (b) Sous-section locale de la ville d'Halifax
 - (c) Sous-section locale du comté d'Halifax

- (vii) Section locale de South Shore
 - (a) Sous-section locale du comté de Lunenburg
 - (b) Sous-section locale de Queens
- (viii) Section locale de Strait
 - (a) Sous-section locale d'Antigonish
 - (b) Sous-section locale du comté de Guysborough
 - (c) Sous-section locale d'Inverness
 - (d) Sous-section locale de Richmond
- (ix) Section locale du Tri-County
 - (a) Sous-section locale de Digby
 - (b) Sous-section locale du comté de Shelburne
 - (c) Sous-section locale de Yarmouth

Chaque section locale serait chargée d'avoir un Comité exécutif composé des membres suivants :

- (i) Président de la section locale;
- (ii) Membre(s) du Comité exécutif provincial (selon l'adoption des autres modèles proposés, il pourrait s'agir d'une seule personne ou de plusieurs);
- (iii) Premier vice-président;
- (iv) Secrétaire;
- (v) Trésorier;
- (vi) Membres à titre personnel dont le nombre est déterminé par chacune des sous-sections locales (un [1] à [3] par sous-section locale, le nombre exact étant laissé à la discrétion de la section locale, conformément à ses statuts dûment ratifiés par le Comité exécutif provincial) (selon la section locale, cela représente de quatre [4] à douze [12] personnes).

Chaque sous-section locale élirait un (1) membre pour occuper le poste de vice-président de la sous-section locale, cette personne occupant le poste de membre à titre personnel au sein de la section locale. Chaque sous-section locale élirait de zéro (0) à deux (2) autres membres pour siéger au Comité exécutif de la section locale comme membres à titre personnel. Parmi les membres à titre personnel de la section locale, le Comité exécutif de la section locale choisira divers vice-présidents de la section locale à sa discrétion, comme le stipulent ses statuts dûment ratifiés par le Comité exécutif provincial. Par exemple, un membre à titre personnel d'une sous-section locale donnée pourrait également occuper le poste de vice-président du perfectionnement professionnel de la section locale.

Chaque section locale serait chargée de créer des comités permanents, dont le président serait un membre du Comité exécutif de la section locale :

- (a) Comité du bien-être économique;
- (b) Comité des griefs;
- (c) Comité de gestion et des enseignants (ou comité des enseignants et de gestion, selon l'entente régionale);
- (d) Comité de négociation (il peut s'agir du comité du bien-être économique ou d'une sous-section de celui-ci);
- (e) Comité sur le financement du perfectionnement professionnel;
- (f) Comité des finances;
- (g) Comité des candidatures.

Chaque section locale serait chargée de désigner, au sein de son Comité exécutif, une personne pour faire partie de l'équipe d'examen du climat de classe. Chaque section locale peut être chargée de désigner, au sein de son Comité exécutif, des personnes chargées

d'exercer des fonctions telles que : personne-ressource pour l'équité, personne-ressource pour les nouveaux membres, personne-ressource pour les résolutions, personne-ressource pour la condition féminine et personne-ressource pour les enseignants suppléants.

Si ce modèle était mis en œuvre, la référence aux conseils des représentants régionaux dans le Règlement intérieur et les Procédures opérationnelles du NSTU deviendrait redondante. Ces références seraient abrogées. Les Procédures opérationnelles du NSTU envisagent déjà le concept de sous-section locale, de sorte qu'aucune modification ne serait nécessaire pour mettre en place une structure de sous-section locale.

Le Comité spécial est convaincu que si ce modèle devait être mis en œuvre, les présidents des sections locales devraient être en partie libérés de leurs fonctions d'enseignant. Les présidents des sections locales suivantes bénéficient actuellement des pourcentages de libération suivants : la section locale du district du Cap-Breton à 50 %, la section locale de Colchester-East Hants à 20 %, la section locale de Dartmouth à 60 %, la section locale de la ville de Halifax à 100 %, la section locale du comté de Halifax à 100 % et la section locale de Kings à 30 %. La durée de la libération doit être négociée avec l'employeur régional et la libération n'est pas garantie. Même s'il n'y en a pas, le tableau suivant donne un pourcentage approximatif de la durée de la libération en fonction des économies réalisées par la section locale en éliminant les CRR. Il est certain qu'une section locale donnée pourrait négocier une libération d'une durée différente et une libération pour plus d'une personne en fonction des finances et des priorités de la section locale en question. Outre les recettes des sections locales provenant du remboursement pour celles-ci indiqué dans le tableau ci-dessous, chaque section locale aurait également des recettes provenant des remboursements de l'assurance-emploi, qui varient, mais représentent environ 70 % du remboursement pour la section locale du NSTU. Le tableau suivant illustre les pourcentages approximatifs de libération qui pourraient être assumés grâce aux économies réalisées par l'élimination des structures des CRR. Actuellement, ni la section locale de la CESPÀ ni celle du CSANE ne cotisent à la structure des CRR, car ni l'une ni l'autre n'a de CRR.

Régions Actuelles/ Sections Locales Du Modèle Ii	Sections Locales Actuelles/ Sous-Sections Locales Du Modèle Ii	Nombre De Sections Locales En Mars 2023	Nombre Actuel De Régions/ Nombre De Sections Locales Du Modèle Ii	Remboursement Pour Les Sections Locales Du Modèle Ii	Économies Réalisées Par L'élimination Des Crr	% Approximatif De Libération Découlant Des Économies Réalisées
Vallée de l'Annapolis	Annapolis	163	975	124 313 \$	12 431,25 \$	30,00 %
	Hants West	174				
	Kings	638				
CESPA (remboursement minimum calculé pour 200 membres)	CESPA	78	78	25 500 \$	0,00 \$	6,00 %
Cap-Breton-Victoria	District du Cap-Breton	643	904	115 260 \$	11 526,00 \$	30,00 %
	Northside-Victoria	261				
Chignecto	Colchester-East Hants	780	1510	192 525 \$	19 252,50 \$	50,00 %
	Cumberland	308				
	Pictou	422				

	Région centrale					
CSANE	Région du Nord-Est	581	581	79 078 \$	0,00 \$	20,00 %
	Région du Sud-Ouest					
	Dartmouth	726				
Halifax	Ville d'Halifax	1076	4039	514 973 \$	51 497,25 \$	100,00 %
	Comté d'Halifax	2237				
South Shore	Comté de Lunenburg	432	528	67 320 \$	6 732,00 \$	20,00 %
	Queens	96				
	Antigonish	203				
Strait	Comté de Guysborough	60	497	63 368 \$	6 336,75 \$	20,00 %
	Inverness	175				
	Richmond	59				
	Digby	111				
Tri-County	Shelburne	133	500	63 750 \$	6 375,00 \$	20,00 %
	Yarmouth	256				
	TOTAL	9612	9612	1 230 530 \$	114 150,75 \$	293,00 %

Chaque section locale enverrait son président et son premier vice-président aux conférences semestrielles des présidents des sections locales organisées par le président du NSTU, ce qui serait semblable à la pratique actuelle de la CESPAs et du CSANE, car aucune de ces deux sections locales n'a de président de CRR.

6.04 Modèle III – Autre structure pour les sections locales et les régions

Le deuxième modèle établirait une taille minimale (nombre de membres) et si une section locale devait avoir moins que ce nombre, elle devrait fusionner avec une section locale voisine au sein du même CRE. Ce nombre serait de 200 membres à compter d'une certaine date. L'exception à cette règle serait la section locale de la CESPAs, qui compte moins de 200 membres, mais autour de laquelle aucune autre section locale n'a le même employeur. Si ce modèle devait être mis en œuvre en se fondant sur les chiffres du registre des membres de décembre 2023, cela créerait les 15 sections locales suivantes :

- (i) Annapolis, Kings et Hants West – devraient fusionner, probablement sous le nom de la section locale de la vallée de l'Annapolis
- (ii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA) – demeure inchangée
- (iii) Comté d'Antigonish et de Guysborough – devraient fusionner, probablement sous le nom de la section locale d'Antigonish-Guysborough
- (iv) Section locale du district du Cap-Breton – demeure inchangée
- (v) Section locale de Colchester-East Hants – demeure inchangée

- (vi) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE) – demeure inchangé
- (vii) Section locale de Cumberland – demeure inchangée
- (viii) Section locale de Dartmouth – demeure inchangée
- (ix) Digby, comté de Shelburne et Yarmouth – devraient fusionner, probablement sous le nom de la section locale de Tri-County
- (x) Section locale de la ville d’Halifax – demeure inchangée
- (xi) Section locale du comté d’Halifax – demeure inchangée
- (xii) Inverness et Richmond – devraient fusionner, probablement sous le nom de la section locale d’Inverness-Richmond
- (xiii) Comté de Lunenburg et Queens – devraient fusionner, probablement sous le nom de la section locale de South Shore
- (xiv) Section locale de Northside-Victoria – demeure inchangée
- (xv) Section locale de Pictou – demeure inchangée

Dans certaines régions, les conseils des représentants régionaux seront toujours nécessaires, notamment à Cap-Breton-Victoria, à Chignecto, à Halifax et à Strait. Si une fusion rendait le CRR redondant pour cette région, le CRR serait alors éliminé; de plus, toute nouvelle section locale créée par une telle fusion se verrait privée de 10 % de son remboursement, déduit pour aider à financer les CRR. Les sections locales dont la fusion a entraîné l’élimination d’un CRR peuvent envisager un système de sous-sections locales semblable au modèle II.

La mise en œuvre de ce modèle ne nécessiterait aucune modification du Règlement intérieur du NSTU ou des Procédures opérationnelles. Elle pourrait être adoptée par une motion du Comité exécutif provincial.

7.00 Comités locaux mandatés

7.01 Motion du Comité exécutif provincial découlant du rapport concernant la Section 7

À la suite de la présentation de ce rapport final au Comité exécutif provincial le 1er mars 2024, ce dernier a approuvé la motion suivante concernant les décisions relatives aux modèles proposés pour les structures locales et régionales

MOTION REQUISE POUR REPORTER LA DISCUSSION CONCERNANT LA SECTION 7 DU RAPPORT

QUE L’EXAMEN DE LA SECTION 7.00 – MODÈLES DES COMITÉS LOCAUX MANDATÉS DU RAPPORT DU COMITÉ SPÉCIAL SUR LA GOUVERNANCE DU NSTU SOIT REPORTÉ À L’AUTOMNE 2024, APRÈS CONSULTATION DES MEMBRES LOCAUX ET RÉGIONAUX DE LA DIRECTION.

7.02 Modèle I – Comités locaux mandatés (statu quo)

Le premier modèle pour les comités locaux mandatés consiste simplement au statu quo, c’est-à-dire à ne pas modifier les statuts actuels des sections locales conformément au mandat confié par le Comité exécutif provincial. Le Comité spécial désire indiquer de façon explicite qu’il s’agit d’une option à considérer.

7.03 Modèle II – Autre structure pour les comités locaux mandatés

Le Comité spécial n’a examiné qu’un seul autre modèle, qui réduirait le nombre de comités locaux mandatés, proposerait davantage d’exemples d’autres comités possibles et élargirait la liste des personnes-ressources du Comité exécutif des sections locales pour les divers rôles.

Ce modèle réduirait le nombre de comités locaux mandatés à deux (2) comités, soit un Comité des finances et un Comité des candidatures. Les sections locales seraient autorisées à désigner d’autres comités à leur discrétion. Les sections locales seraient chargées de désigner des membres du Comité exécutif local qui seraient les personnes-ressources pour divers portefeuilles, à savoir : personne-ressource pour l’équité, personne-ressource pour les nouveaux membres, personne-ressource pour les résolutions, personne-ressource pour la condition féminine et personne-ressource pour les enseignants suppléants.

Pour apporter ce changement, il faudrait modifier le modèle des statuts des sections locales dans les Procédures opérationnelles du NSTU. Les sections locales peuvent adapter leur liste de comités au fil du temps, à leur discrétion.

Annexe A

Modifications requises pour les autres structures du Comité exécutif provincial

La mise en œuvre de toute modification au Règlement intérieur nécessiterait une résolution à l'assemblée générale annuelle du Conseil, comme indiqué ci-dessous. Les procédures opérationnelles ne seraient modifiées que si des changements sont apportés au Règlement intérieur. Les dates d'entrée en vigueur des résolutions devraient être fixées à 15 mois après l'assemblée générale annuelle du Conseil durant laquelle la décision est prise. Par exemple, si un autre modèle de structure proposé est adopté par l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024, les modifications devraient entrer en vigueur le 1er août 2025. Une mise en œuvre complète pourrait nécessiter plus d'un an, une étape intermédiaire en août 2025 et sa fin le 1er août 2026. Cela donnerait le temps d'ajuster la composition du Comité exécutif. Toute modification aux Procédures opérationnelles du NSTU découlant de changements au Règlement intérieur devrait entrer en vigueur en même temps (le 1er août 2025).

SECTION 1

Modifications requises au Règlement intérieur pour le Modèle II – Autre structure du Comité exécutif provincial

Voici les formulations pour modifier le Règlement intérieur du NSTU par substitution pour réaliser le Modèle II – Structure alternative du Comité exécutif provincial comportant trois (3) membres du bureau de direction et neuf (9) Membres régionaux :

L'article III du Règlement intérieur tel que modifié par substitution se lirait alors comme suit :

ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

1. COMPOSITION

- a) Le Comité exécutif provincial est composé des personnes suivantes : le président, le **premier vice-président**, le **secrétaire-trésorier** président sortant et vingt-et un (21) **neuf (9)** Membres régionaux.
- (b) **Un (1) Membre régional est élu dans chacune des régions suivantes** Le nombre de Membres régionaux et les régions dans lesquelles ils doivent être élus sont les suivants :
 - (i) Annapolis Valley
 - (ii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA)
 - (iii) Cap-Breton-Victoria
 - (iv) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)
 - (v) Chignecto
 - (vi) Halifax
 - (vii) South Shore
 - (viii) Strait
 - (ix) Tri-County
 - (i) Annapolis/Hants West-Kings ————— 2 Membres
 - (ii) Antigonish/Guysborough ————— 1 Membre
 - (iii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA) ————— 1 Membre
 - (iv) Cap-Breton industriel ————— 2 Membres
 - (v) Colchester/East Hants ————— 1 Membre
 - (vi) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE) ————— 2 membres
 - (vii) Cumberland ————— 1 Membre

(viii) Dartmouth	1 Membre
(ix) Digby/Shelburne/Yarmouth	2 Membres
(x) Ville d'Halifax	2 Membres
(xi) Comté d'Halifax	2 Membres
(xii) Inverness/Richmond	1 Membre
(xiii) Comté de Lunenburg/Queens	1 Membre
(xiv) Northside Victoria	1 Membre
(xv) Pictou	1 Membre

- (c) Les membres du Comité exécutif provincial doivent être des Membres actifs du NSTU.
- (d) Un membre du Comité exécutif provincial ne peut occuper aucun autre poste au niveau local ou régional ni au sein d'une association professionnelle.

2. MEMBRE DU BUREAU DE DIRECTION

- (a) Les membres du bureau de direction du Syndicat sont :
 - (i) le président;
 - (ii) le **premier** vice-président;
 - (ii) le **second** vice-président;
 - (iv) le secrétaire-trésorier;
 - (v) le président sortant.
- (b) Les membres du bureau de direction sont des membres du Comité exécutif provincial.
- (c) Le deuxième vice-président et le secrétaire-trésorier demeurent des Membres régionaux tout en siégeant au bureau de direction.

3. GOUVERNANCE

- (a) Une majorité des membres du Comité exécutif constitue un quorum dudit comité.
- (b) Chaque année, le Comité exécutif provincial tiendra au moins six (6) réunions ordinaires.
- (c) Le président peut convoquer une réunion spéciale du Comité exécutif provincial.
- (d) Le président convoquera une réunion spéciale du Comité exécutif provincial lorsqu'une majorité des deux tiers (2/3) de ses membres en font la demande par écrit.
- (e) Le Comité exécutif provincial peut déterminer sa propre procédure, comme établie dans les Procédures opérationnelles, qui respecte le présent Règlement intérieur, les Ordres permanents du NSTU et la *Teaching Profession Act*.
- (f) Les résolutions et les recommandations transmises à l'assemblée générale annuelle par le Comité exécutif provincial nécessitent un vote majoritaire des deux tiers (2/3) de ses membres.
- (g) Des votes par appel nominal ont lieu lorsqu'un cinquième (1/5) des membres du Comité exécutif provincial les approuve.
- (h) Le directeur exécutif est responsable de la tenue des procès-verbaux des réunions du Comité exécutif. Le procès-verbal, une fois approuvé, est signé par le secrétaire-trésorier et par le président, est conservé par le directeur exécutif à titre de document officiel des délibérations du Comité exécutif provincial et est affiché sur le site Web du NSTU (connexion nécessaire à un compte Web du NSTU).
- (i) Les Membres actifs et de réserve du NSTU peuvent participer aux réunions ordinaires du Comité exécutif provincial, à l'exception des huis clos tenus au cours de celles-ci qui sont recommandés par les membres du bureau de direction et qui sont confirmés par un vote majoritaire des deux tiers (2/3) des membres du Comité.

4. ÉLECTIONS

- (a) Le président est élu par un vote majoritaire de l'ensemble des Membres actifs et de réserve, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (b) Le **premier vice-président et le secrétaire-trésorier sont élus** par un vote majoritaire qui a lieu lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (c) Le **second vice-président et le secrétaire-trésorier sont élus par le Comité exécutif provincial lors d'une réunion tenue avant le début de leur mandat** parmi les Membres régionaux qui seront Membres du Comité exécutif provincial le 1er août de cette année. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (d) Les Membres régionaux sont élus par une majorité des suffrages de l'ensemble des Membres actifs et de réserve des régions répertoriées au à l'alinéa 1(b), conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.

5. MANDAT

- (a) Le mandat de tous les membres du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membres régionaux est de deux (2) ans, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet.
- (b) Aucun membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membre régional ne peut y siéger pendant plus de deux (2) mandats consécutifs. Un Membre régional peut être réélu à titre de Membre régional lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (c) Le mandat du membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de président, de **premier vice-président ou de secrétaire-trésorier** est de deux (2) ans, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet.
- (d) Aucun président ne peut siéger au Comité plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de président. Un président peut être réélu à titre de président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (e) Aucun **premier vice-président** ne peut siéger au Comité pendant plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de **premier vice-président**. Un **premier vice-président** peut être réélu à titre de **premier vice-président** lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (f) **Aucun secrétaire-trésorier ne peut siéger au Comité plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de secrétaire-trésorier. Un secrétaire-trésorier peut être réélu à titre de secrétaire-trésorier lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.**
- (f) Le mandat du président sortant est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet de l'année suivant immédiatement sa présidence.
- (g) Le mandat du second vice-président est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet. Un second vice-président peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siége à titre de Membre régional.
- (h) Le mandat du secrétaire-trésorier est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet. Un secrétaire-trésorier peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siége à titre de Membre régional.
- (ig) Le service effectué par un membre du Comité exécutif provincial à la suite d'une élection partielle ne comptera pas dans son mandat lorsque ce même membre est réélu par le biais d'une élection ordinaire.
- (jh) Tout membre du Comité exécutif provincial peut démissionner de son poste; cette démission sera en vigueur lorsqu'il en aura avisé par écrit le président du NSTU.

6. ABSENCE TEMPORAIRE

- (a) Lors d'une absence temporaire du président, le **premier vice-président** exécute les fonctions du président.
- (b) Lors d'une absence temporaire du **premier vice-président**, le **second vice-président secrétaire-trésorier** exécute les fonctions du **premier vice-président**.
- (c) Lors d'une absence temporaire du **second vice-président** ou du **secrétaire-trésorier**, un autre membre du bureau de direction exerce leurs fonctions **ou un membre du Comité exécutif provincial régional nommé par le Comité exécutif provincial peut le faire**.

- (d) Lors de l'absence temporaire d'un Membre régional, le Comité exécutif provincial peut sélectionner un membre du Comité exécutif provincial pour exécuter les fonctions provinciales du membre absent.
- (e) Un Membre régional du Comité exécutif provincial qui tombe malade et qui n'est pas en mesure d'assister aux réunions ordinaires dudit Comité est représenté par un membre suppléant choisi par la région concernée et le membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.

7. POSTE VACANT

- (a) Un poste peut être vacant en raison du renvoi, de la démission ou du décès d'un membre.
- (b) Lorsque le poste de président devient vacant, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) Si le poste devient vacant dans les quinze (15) premiers mois du mandat :
 - a. Le **premier** vice-président assume les fonctions du mandat à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
 - b. Si le **premier** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
 - c. Le directeur général des élections déclenche l'élection partielle dans les trente (30) jours suivant sa prise de connaissance du poste à pourvoir.
 - (ii) Si le poste devient vacant après les quinze (15) premiers mois du mandat :
 - a. Le **premier** vice-président assume les fonctions du mandat de président pour le reste du mandat.
 - b. Si le **premier** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (c) Lorsque le poste de **premier** vice-président devient vacant **ou de secrétaire-trésorier**, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) Si le poste devient vacant dans les neuf (9) premiers mois du mandat :
 - a. Le **second** vice-président assume les fonctions du mandat à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
 - b. Si le **second** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
 - a. **Le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres au poste de vice-président ou de secrétaire-trésorier par intérim jusqu'à la tenue d'une élection partielle. Cette élection se déroule par vote majoritaire.**
 - cb. Une élection partielle a lieu à l'assemblée générale annuelle du Conseil pour terminer le mandat.
 - (iii) Si le poste devient vacant après les neuf (9) premiers mois du mandat, **le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de vice-président ou de secrétaire-trésorier pour le reste du mandat.**
 - a. Le **second** vice-président assume les fonctions du mandat de premier vice-président pour le reste du mandat.
 - b. Si le **second** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de premier vice-président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (d) Si le poste de **second** vice-président ou de **secrétaire-trésorier** devient vacant, le Comité exécutif provincial élit un (1) de ses membres pour l'occuper pendant le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.

(ed) Lorsque le poste d'un Membre régional du Comité exécutif provincial devient vacant à la suite d'un renvoi, d'une démission, d'un décès ou de toute autre incapacité à travailler, le poste vacant est pourvu par un membre suppléant choisi par la région concernée jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Le membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.

8. FONCTIONS

- (a) Le président doit :
- (i) présider toutes les réunions du Conseil et du Comité exécutif provincial et superviser de manière générale leurs affaires;
 - (ii) être membre d'office de tous les comités du NSTU;
 - (iii) assumer d'autres fonctions déléguées par le Conseil ou le Comité exécutif provincial;
 - (iv) convoquer au moins deux réunions des présidents des Sections locales et des conseils des représentants régionaux du NSTU par année.
- (b) Nonobstant l'alinéa 8(a)i), le Comité exécutif provincial nomme une personne pour agir à titre de président indépendant pour les séances de délibération de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- (c) Le Comité exécutif provincial agit au nom du Conseil entre les sessions. Il est tenu d'exercer ses fonctions d'une manière conforme à la volonté du Conseil, telle qu'exprimée dans les résolutions adoptées par celui-ci. De plus, le Comité exécutif provincial exerce les fonctions imposées spécifiquement par la *Teaching Profession Act*, le présent Règlement intérieur, les Ordres permanents et les Procédures opérationnelles. Le Comité exécutif provincial devra assumer les fonctions suivantes, sans toutefois s'y limiter :
- (i) nommer et congédier le directeur exécutif et tout autre employé salarié du Syndicat comme il l'estime nécessaire et déterminer leurs fonctions, leur rémunération et leurs conditions d'emploi, y compris le cautionnement;
 - (ii) fournir des bureaux et du matériel adaptés à l'exercice des fonctions du NSTU;
 - (iii) diriger et surveiller les transactions, les biens et les affaires du NSTU entre les sessions du Conseil et toutes les décisions qui sont jugées de nature politique par le Comité exécutif sont communiquées à la prochaine assemblée générale sous forme de résolutions;
 - (iv) déterminer le lieu et la date des ateliers et des sessions spéciales du Conseil et prendre les dispositions nécessaires;
 - (v) diffuser un communiqué de presse à l'issue de l'assemblée générale du Conseil;
 - (vi) fournir une aide à l'organisation des Sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles;
 - (vii) ratifier les Statuts des Sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles, conformément aux règlements stipulés dans les Procédures opérationnelles du NSTU;
 - (viii) déterminer les limites territoriales des Sections locales;
 - (ix) publier une revue ou toute autre publication officielle;
 - (x) faire en sorte que les registres et les comptes du Conseil soient vérifiés annuellement par un comptable agréé et que le rapport du vérificateur comptable soit soumis au Conseil;
 - (xi) convoquer une réunion d'urgence d'une section locale ou une réunion des Membres du NSTU dans une région donnée;
 - (xii) exercer au nom du Syndicat, comme le Comité exécutif le juge opportun de temps à autre, les pouvoirs du Syndicat en vertu de la *Teachers' Pension Act* et de faire un rapport à ce sujet à la prochaine assemblée générale du Conseil.

9. COMITÉS DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

Les comités nécessaires pour assurer un fonctionnement efficace du NSTU sont nommés et constitués conformément aux Ordres permanents et aux Procédures opérationnelles, et leurs fonctions sont déterminées par ces derniers.

SECTION 2

Modifications requises au Règlement intérieur pour le Modèle III – Autre structure du Comité exécutif provincial

Voici les formulations pour modifier le Règlement intérieur du NSTU par substitution pour réaliser le Modèle III – Structure alternative du Comité exécutif provincial comportant trois (3) membres du bureau de direction et quatorze (14) Membres régionaux :

L'article III du Règlement intérieur tel que modifié par substitution se lirait alors comme suit :

ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

1. COMPOSITION

- a) Le Comité exécutif provincial est composé des personnes suivantes : le président, le **premier** vice-président, **le secrétaire-trésorier** le président sortant et ~~vingt et un (21)~~ **quatorze (14)** Membres régionaux.
- (b) Le nombre de Membres régionaux et les régions dans lesquelles ils doivent être élus sont les suivants :
 - (i) Vallée de l'Annapolis 2 Membres
 - (ii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA) 1 Membre
 - (iii) Cap-Breton-Victoria 2 Membres
 - (iv) Chignecto 2 Membres
 - (v) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE) 2 Membres
 - (vi) Halifax 2 Membres
 - (vii) South Shore 1 Membre
 - (viii) Strait 1 Membre
 - (ix) Tri-County 1 Membre
 - ~~(i) Annapolis/Hants West-Kings 2 Membres~~
 - ~~(ii) Antigonish/Guysborough 1 Membre~~
 - ~~(iii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA) 1 membre~~
 - ~~(iv) Cape Breton Industrial 2 Membres~~
 - ~~(v) Colchester/East Hants 1 Membre~~
 - ~~(vi) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE) 2 membres~~
 - ~~(vii) Cumberland 1 Membre~~
 - ~~(viii) Dartmouth 1 Membre~~
 - ~~(ix) Digby/Shelburne/Yarmouth 2 Membres~~
 - ~~(x) Ville d'Halifax 2 Membres~~
 - ~~(xi) Comté d'Halifax 2 Membres~~
 - ~~(xii) Inverness/Richmond 1 Membre~~
 - ~~(xiii) Comté de Lunenburg/Queens 1 Membre~~
 - ~~(xiv) Northside Victoria 1 Membre~~
 - ~~(xv) Pictou 1 Membre~~
- (c) Les membres du Comité exécutif provincial doivent être des Membres actifs du NSTU.

- (d) Un membre du Comité exécutif provincial ne peut occuper aucun autre poste au niveau local ou régional ni au sein d'une association professionnelle.

2. MEMBRE DU BUREAU DE DIRECTION

- (a) Les membres du bureau de direction du Syndicat sont :
 - (i) le président;
 - (ii) le **premier** vice-président;
 - (ii) ~~le second vice-président;~~
 - (iv) le secrétaire-trésorier;
 - (v) ~~le président sortant.~~
- (b) Les membres du bureau de direction sont des Membres du Comité exécutif provincial.
- (c) ~~Le deuxième vice-président et le secrétaire-trésorier demeurent des Membres régionaux tout en siégeant au bureau de direction.~~

3. GOUVERNANCE

- (a) Une majorité des membres du Comité exécutif constitue un quorum dudit comité.
- (b) Chaque année, le Comité exécutif provincial tiendra au moins six (6) réunions ordinaires.
- (c) Le président peut convoquer une réunion spéciale du Comité exécutif provincial.
- (d) Le président convoquera une réunion spéciale du Comité exécutif provincial lorsqu'une majorité des deux tiers (2/3) de ses membres en font la demande par écrit.
- (e) Le Comité exécutif provincial peut déterminer sa propre procédure, comme établie dans les Procédures opérationnelles, qui respecte le présent Règlement intérieur, les Ordres permanents du NSTU et la *Teaching Profession Act*.
- (f) Les résolutions et les recommandations transmises à l'assemblée générale annuelle par le Comité exécutif provincial nécessitent un vote majoritaire des deux tiers (2/3) de ses membres.
- (g) Des votes par appel nominal ont lieu lorsqu'un cinquième (1/5) des membres du Comité exécutif provincial les approuve.
- (h) Le directeur exécutif est responsable de la tenue des procès-verbaux des réunions du Comité exécutif. Le procès-verbal, une fois approuvé, est signé par le secrétaire-trésorier et par le président, est conservé par le directeur exécutif à titre de document officiel des délibérations du Comité exécutif provincial et est affiché sur le site Web du NSTU (connexion nécessaire à un compte Web du NSTU).
- (i) Les Membres actifs et de réserve du NSTU peuvent participer aux réunions ordinaires du Comité exécutif provincial, à l'exception des huis clos tenus au cours de celles-ci qui sont recommandés par les membres du bureau de direction et qui sont confirmés par un vote majoritaire des deux tiers (2/3) des membres du Comité.

4. ÉLECTIONS

- (a) Le président est élu par un vote majoritaire de l'ensemble des Membres actifs et de réserve, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (b) Le premier vice-président **et le secrétaire-trésorier sont élus** par un vote majoritaire qui a lieu lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (c) ~~Le second vice-président et le secrétaire-trésorier sont élus par le Comité exécutif provincial lors d'une réunion tenue avant le début de leur mandat parmi les Membres régionaux qui seront membres du Comité exécutif provincial le 1er août de cette année. Cette élection se déroule par vote majoritaire.~~
- (dc) Les Membres régionaux sont élus par une majorité des suffrages de l'ensemble des Membres actifs et de réserve des régions répertoriées au à l'alinéa 1(b), conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.

5. MANDAT

- (a) Le mandat de tous les membres du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membres régionaux est de deux (2) ans, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet.
- (b) Aucun membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membre régional ne peut y siéger pendant plus de deux (2) mandats consécutifs. Un Membre régional peut être réélu à titre de Membre régional lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (c) Le mandat du membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de président, de **premier vice-président ou de secrétaire-trésorier** est de deux (2) ans, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet.
- (d) Aucun président ne peut siéger au Comité plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de président. Un président peut être réélu à titre de président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (e) Aucun **premier vice-président** ne peut siéger au Comité pendant plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de **premier vice-président**. Un **premier vice-président** peut être réélu à titre de **premier vice-président** lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (f) **Aucun secrétaire-trésorier ne peut siéger au Comité plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de secrétaire-trésorier. Un secrétaire-trésorier peut être réélu à titre de secrétaire-trésorier lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.**
- (f) Le mandat du président sortant est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet de l'année suivant immédiatement sa présidence.
- (g) Le mandat du second vice-président est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet. Un second vice-président peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siége à titre de Membre régional.
- (h) Le mandat du secrétaire-trésorier est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet. Un secrétaire-trésorier peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siége à titre de Membre régional.
- (ig) Le service effectué par un membre du Comité exécutif provincial à la suite d'une élection partielle ne comptera pas dans son mandat lorsque ce même membre est réélu par le biais d'une élection ordinaire.
- (jh) Tout membre du Comité exécutif provincial peut démissionner de son poste; cette démission sera en vigueur lorsqu'il en aura avisé par écrit le président du NSTU.

6. ABSENCE TEMPORAIRE

- (a) Lors d'une absence temporaire du président, le **premier vice-président** exécute les fonctions du président.
- (b) Lors d'une absence temporaire du **premier vice-président**, le **second vice-président secrétaire-trésorier** exécute les fonctions du **premier vice-président**.
- (c) Lors d'une absence temporaire du **second vice-président** ou du **secrétaire-trésorier**, un autre membre du bureau de direction exerce leurs fonctions **ou un membre du Comité exécutif provincial régional nommé par le Comité exécutif provincial peut le faire.**
- (d) Lors de l'absence temporaire d'un Membre régional, le Comité exécutif provincial peut sélectionner un membre du Comité exécutif provincial pour exécuter les fonctions provinciales du membre absent.
- (e) Un Membre régional du Comité exécutif provincial qui tombe malade et qui n'est pas en mesure d'assister aux réunions ordinaires dudit Comité est représenté par un membre suppléant choisi par la région concernée et le membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.

7. POSTE VACANT

- (a) Un poste peut être vacant en raison du renvoi, de la démission ou du décès d'un membre.
- (b) Lorsque le poste de président devient vacant, les conditions suivantes s'appliquent :

- (i) Si le poste devient vacant dans les quinze (15) premiers mois du mandat :
 - a. Le **premier** vice-président assume les fonctions du mandat à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
 - b. Si le **premier** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
 - c. Le directeur général des élections déclenche l'élection partielle dans les trente (30) jours suivant sa prise de connaissance du poste à pourvoir.
- (ii) Si le poste devient vacant après les quinze (15) premiers mois du mandat :
 - a. Le **premier** vice-président assume les fonctions du mandat de président pour le reste du mandat.
 - b. Si le **premier** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (c) Lorsque le poste de **premier** vice-président devient vacant **ou de secrétaire-trésorier**, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) Si le poste devient vacant dans les neuf (9) premiers mois du mandat :
 - a. Le **second** vice-président assume les fonctions du mandat à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
 - b. Si le **second** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
 - a. **Le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres au poste de vice-président ou de secrétaire-trésorier par intérim jusqu'à la tenue d'une élection partielle. Cette élection se déroule par vote majoritaire.**
 - cb. Une élection partielle a lieu à l'assemblée générale annuelle du Conseil pour terminer le mandat.
 - (ii) Si le poste devient vacant après les neuf (9) premiers mois du mandat, **le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de vice-président ou de secrétaire-trésorier pour le reste du mandat.**
 - a. Le **second** vice-président assume les fonctions du mandat de premier vice-président pour le reste du mandat.
 - b. Si le **second** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de premier vice-président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (d) Si le poste de **second** vice-président ou de **secrétaire-trésorier** devient vacant, le Comité exécutif provincial élit un (1) de ses Membres pour l'occuper pendant le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (ed) Lorsque le poste d'un Membre régional du Comité exécutif provincial devient vacant à la suite d'un renvoi, d'une démission, d'un décès ou de toute autre incapacité à travailler, le poste vacant est pourvu par un membre suppléant choisi par la région concernée jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Le membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.

8. FONCTIONS

- (a) Le président doit :
 - (i) présider toutes les réunions du Conseil et du Comité exécutif provincial et superviser de manière générale leurs affaires;
 - (ii) être membre d'office de tous les comités du NSTU;
 - (iii) assumer d'autres fonctions déléguées par le Conseil ou le Comité exécutif provincial;

- (iv) convoquer au moins deux réunions des présidents des Sections locales et des conseils des représentants régionaux du NSTU par année.
- (b) Nonobstant l'alinéa 8(a)i), le Comité exécutif provincial nomme une personne pour agir à titre de président indépendant pour les séances de délibération de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- (c) Le Comité exécutif provincial agit au nom du Conseil entre les sessions. Il est tenu d'exercer ses fonctions d'une manière conforme à la volonté du Conseil, telle qu'exprimée dans les résolutions adoptées par celui-ci. De plus, le Comité exécutif provincial exerce les fonctions imposées spécifiquement par la *Teaching Profession Act*, le présent Règlement intérieur, les Ordres permanents et les Procédures opérationnelles. Le Comité exécutif provincial devra assumer les fonctions suivantes, sans toutefois s'y limiter :
 - (i) nommer et congédier le directeur exécutif et tout autre employé salarié du Syndicat comme il l'estime nécessaire et déterminer leurs fonctions, leur rémunération et leurs conditions d'emploi, y compris le cautionnement;
 - (ii) fournir des bureaux et du matériel adaptés à l'exercice des fonctions du NSTU;
 - (iii) diriger et surveiller les transactions, les biens et les affaires du NSTU entre les sessions du Conseil et toutes les décisions qui sont jugées de nature politique par le Comité exécutif sont communiquées à la prochaine assemblée générale sous forme de résolutions;
 - (iv) déterminer le lieu et la date des ateliers et des sessions spéciales du Conseil et prendre les dispositions nécessaires;
 - (v) diffuser un communiqué de presse à l'issue de l'assemblée générale du Conseil;
 - (vi) fournir une aide à l'organisation des Sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles;
 - (vii) ratifier les Statuts des Sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles, conformément aux règlements stipulés dans les Procédures opérationnelles du NSTU;
 - (viii) déterminer les limites territoriales des Sections locales;
 - (ix) publier une revue ou toute autre publication officielle;
 - (x) faire en sorte que les registres et les comptes du Conseil soient vérifiés annuellement par un comptable agréé et que le rapport du vérificateur comptable soit soumis au Conseil;
 - (xi) convoquer une réunion d'urgence d'une section locale ou une réunion des Membres du NSTU dans une région donnée;
 - (xii) exercer au nom du Syndicat, comme le Comité exécutif le juge opportun de temps à autre, les pouvoirs du Syndicat en vertu de la *Teachers' Pension Act* et de faire un rapport à ce sujet à la prochaine assemblée générale du Conseil.

9. COMITÉS DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

Les comités nécessaires pour assurer un fonctionnement efficace du NSTU sont nommés et constitués conformément aux Ordres permanents et aux Procédures opérationnelles, et leurs fonctions sont déterminées par ces derniers.

SECTION 3

Modifications requises au Règlement intérieur pour le Modèle IV – Autre structure du Comité exécutif provincial

Voici les formulations pour modifier le Règlement intérieur du NSTU par substitution pour réaliser le Modèle IV – Structure alternative du Comité exécutif provincial comportant trois (3) membres du bureau de direction, neuf (9) membres régionaux et deux (2) membres désignés :

L'article III du Règlement intérieur tel que modifié par substitution se lirait alors comme suit :

ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

1. COMPOSITION

- (a) Le Comité exécutif provincial est composé des personnes suivantes : le président, le premier vice-président, le **secrétaire-trésorier** le président sortant et vingt et un (21), **neuf (9) Membres régionaux et deux (2) Membres désignés**.

(b) **Un (1) Membre régional est élu dans chacune des régions suivantes** Le nombre de Membres régionaux et les régions dans lesquelles ils doivent être élus sont les suivants :

(i) **Annapolis Valley**

(ii) **Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA)**

(iii) **Cap-Breton-Victoria**

(iv) **Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)**

(v) **Chignecto**

(vi) **Halifax**

(vii) **South Shore**

(viii) **Strait**

(ix) **Tri-County**

(i) Annapolis/Hants West-Kings 2 Membres

(ii) Antigonish/Guysborough 1 Membre

(iii) Commission de l'enseignement spécial des provinces
de l'Atlantique (CESPA) 1 membre

(iv) Cape Breton Industrial 2 Membres

(v) Colchester/East Hants 1 Membre

(vi) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE) 2 membres

(vii) Cumberland 1 Membre

(viii) Dartmouth 1 Membre

(ix) Digby/Shelburne/Yarmouth 2 Membres

(x) Ville d'Halifax 2 Membres

(xi) Comté d'Halifax 2 Membres

(xii) Inverness/Richmond 1 Membre

(xiii) Comté de Lunenburg/Queens 1 Membre

(xiv) Northside Victoria 1 Membre

(xv) Pictou 1 Membre

(c) **Deux (2) membres désignés sont élus parmi des membres méritant l'équité, selon la définition de l'expression « méritant l'équité » dans les Procédures opérationnelles du NSTU. Une (1) personne de la région d'Halifax et une (1) personne ne provenant pas de cette région.**

(ed) Les membres du Comité exécutif provincial doivent être des Membres actifs du NSTU.

(de) Un membre du Comité exécutif provincial ne peut occuper aucun autre poste au niveau local ou régional ni au sein d'une association professionnelle.

2. MEMBRE DU BUREAU DE DIRECTION

(a) Les membres du bureau de direction du Syndicat sont :

(i) le président;

(ii) le premier vice-président;

(ii) le second vice-président;

- (iv) le secrétaire-trésorier;
- (v) ~~le président sortant.~~
- (b) Les membres du bureau de direction sont des Membres du Comité exécutif provincial.
- (c) ~~Le deuxième vice-président et le secrétaire-trésorier demeurent des Membres régionaux tout en siégeant au bureau de direction.~~

3. GOUVERNANCE

- (a) Une majorité des membres du Comité exécutif constitue un quorum dudit comité.
- (b) Chaque année, le Comité exécutif provincial tiendra au moins six (6) réunions ordinaires.
- (c) Le président peut convoquer une réunion spéciale du Comité exécutif provincial.
- (d) Le président convoquera une réunion spéciale du Comité exécutif provincial lorsqu'une majorité des deux tiers (2/3) de ses membres en font la demande par écrit.
- (e) Le Comité exécutif provincial peut déterminer sa propre procédure, comme établie dans les Procédures opérationnelles, qui respecte le présent Règlement intérieur, les Ordres permanents du NSTU et la *Teaching Profession Act*.
- (f) Les résolutions et les recommandations transmises à l'assemblée générale annuelle par le Comité exécutif provincial nécessitent un vote majoritaire des deux tiers (2/3) de ses membres.
- (g) Des votes par appel nominal ont lieu lorsqu'un cinquième (1/5) des membres du Comité exécutif provincial les approuve.
- (h) Le directeur exécutif est responsable de la tenue des procès-verbaux des réunions du Comité exécutif. Le procès-verbal, une fois approuvé, est signé par le secrétaire-trésorier et par le président, est conservé par le directeur exécutif à titre de document officiel des délibérations du Comité exécutif provincial et est affiché sur le site Web du NSTU (connexion nécessaire à un compte Web du NSTU).
- (i) Les Membres actifs et de réserve du NSTU peuvent participer aux réunions ordinaires du Comité exécutif provincial, à l'exception des huis clos tenus au cours de celles-ci qui sont recommandés par les membres du bureau de direction et qui sont confirmés par un vote majoritaire des deux tiers (2/3) des membres du Comité.

4. ÉLECTIONS

- (a) Le président est élu par un vote majoritaire de l'ensemble des Membres actifs et de réserve, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (b) Le **premier vice-président et le secrétaire-trésorier sont élus** par un vote majoritaire qui a lieu lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (c) ~~Le second vice-président et le secrétaire-trésorier sont élus par le Comité exécutif provincial lors d'une réunion tenue avant le début de leur mandat parmi les Membres régionaux qui seront membres du Comité exécutif provincial le 1er août de cette année. Cette élection se déroule par vote majoritaire.~~
- (dc) Les Membres régionaux sont élus par une majorité des suffrages de l'ensemble des Membres actifs et de réserve des régions répertoriées au à l'alinéa 1(b), conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.

5. MANDAT

- (a) Le mandat de tous les membres du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membres régionaux **ou de membre désigné** est de deux (2) ans, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet.
- (b) Aucun membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membre régional **ou de membre désigné** ne peut y siéger pendant plus de deux (2) mandats consécutifs. Un Membre régional peut être réélu à titre de Membre régional lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet. **Un membre désigné peut être réélu à titre de membre désigné lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.**
- (c) Le mandat du membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de président, de **premier vice-président ou de secrétaire-trésorier** est de deux (2) ans, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet.

- (d) Aucun président ne peut siéger au Comité plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de président. Un président peut être réélu à titre de président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (e) Aucun **premier** vice-président ne peut siéger au Comité pendant plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de **premier** vice-président. Un **premier** vice-président peut être réélu à titre de **premier** vice-président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (f) **Aucun secrétaire-trésorier ne peut siéger au Comité plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de secrétaire-trésorier. Un secrétaire-trésorier peut être réélu à titre de secrétaire-trésorier lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.**
- ~~(f) Le mandat du président sortant est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet de l'année suivant immédiatement sa présidence.~~
- ~~(g) Le mandat du second vice-président est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet. Un second vice-président peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siége à titre de Membre régional.~~
- ~~(h) Le mandat du secrétaire-trésorier est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet. Un secrétaire-trésorier peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siége à titre de Membre régional.~~
- (ig) Le service effectué par un membre du Comité exécutif provincial à la suite d'une élection partielle ne comptera pas dans son mandat lorsque ce même membre est réélu par le biais d'une élection ordinaire.
- (jh) Tout Membre du Comité exécutif provincial peut démissionner de son poste; cette démission sera en vigueur lorsqu'il en aura avisé par écrit le président du NSTU.

6. ABSENCE TEMPORAIRE

- (a) Lors d'une absence temporaire du président, le **premier** vice-président exécute les fonctions du président.
- (b) Lors d'une absence temporaire du **premier** vice-président, le **second** vice-président secrétaire-trésorier exécute les fonctions du **premier** vice-président.
- (c) Lors d'une absence temporaire du second vice-président ou du secrétaire-trésorier, un autre membre du bureau de direction exerce leurs fonctions **ou un membre du Comité exécutif provincial régional nommé par le Comité exécutif provincial peut le faire.**
- (d) Lors de l'absence temporaire d'un Membre régional, le Comité exécutif provincial peut sélectionner un Membre du Comité exécutif provincial pour exécuter les fonctions provinciales du Membre absent.
- (e) Un Membre régional du Comité exécutif provincial qui tombe malade et qui n'est pas en mesure d'assister aux réunions ordinaires dudit Comité est représenté par un membre suppléant choisi par la région concernée et le membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.

7. POSTE VACANT

- (a) Un poste peut être vacant en raison du renvoi, de la démission ou du décès d'un membre.
- (b) Lorsque le poste de président devient vacant, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) Si le poste devient vacant dans les quinze (15) premiers mois du mandat :
 - a. Le **premier** vice-président assume les fonctions du mandat à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
 - b. Si le **premier** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
 - c. Le directeur général des élections déclenche l'élection partielle dans les trente (30) jours suivant sa prise de connaissance du poste à pourvoir.

- (ii) Si le poste devient vacant après les quinze (15) premiers mois du mandat :
 - a. Le **premier** vice-président assume les fonctions du mandat de président pour le reste du mandat.
 - b. Si le **premier** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (c) Lorsque le poste de **premier** vice-président devient vacant **ou de secrétaire-trésorier**, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) Si le poste devient vacant dans les neuf (9) premiers mois du mandat :
 - a. Le **second** vice-président assume les fonctions du mandat à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
 - b. Si le **second** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
 - a. **Le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres au poste de vice-président ou de secrétaire-trésorier par intérim jusqu'à la tenue d'une élection partielle. Cette élection se déroule par vote majoritaire.**
 - cb. Une élection partielle a lieu à l'assemblée générale annuelle du Conseil pour terminer le mandat.
 - (ii) Si le poste devient vacant après les neuf (9) premiers mois du mandat, **le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de vice-président ou de secrétaire-trésorier pour le reste du mandat.**
 - a. Le **second** vice-président assume les fonctions du mandat de premier vice-président pour le reste du mandat.
 - b. Si le **second** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de premier vice-président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (d) Si le poste de **second** vice-président ou de **secrétaire-trésorier** devient vacant, le Comité exécutif provincial élit un (1) de ses Membres pour l'occuper pendant le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (ed) Lorsque le poste d'un Membre régional du Comité exécutif provincial devient vacant à la suite d'un renvoi, d'une démission, d'un décès ou de toute autre incapacité à travailler, le poste vacant est pourvu par un Membre suppléant choisi par la région concernée jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Le Membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du Membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.

8. FONCTIONS

- (a) Le président doit :
 - (i) présider toutes les réunions du Conseil et du Comité exécutif provincial et superviser de manière générale leurs affaires;
 - (ii) être membre d'office de tous les comités du NSTU;
 - (iii) assumer d'autres fonctions déléguées par le Conseil ou le Comité exécutif provincial;
 - (iv) convoquer au moins deux réunions des présidents des Sections locales et des conseils des représentants régionaux du NSTU par année.
- (b) Nonobstant l'alinéa 8(a)i), le Comité exécutif provincial nomme une personne pour agir à titre de président indépendant pour les séances de délibération de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- (c) Le Comité exécutif provincial agit au nom du Conseil entre les sessions. Il est tenu d'exercer ses fonctions d'une manière conforme à la volonté du Conseil, telle qu'exprimée dans les résolutions adoptées par celui-ci. De plus, le Comité exécutif provincial exerce les fonctions imposées spécifiquement par la *Teaching Profession Act*, le présent Règlement intérieur, les

Ordres permanents et les Procédures opérationnelles. Le Comité exécutif provincial devra assumer les fonctions suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- (i) nommer et congédier le directeur exécutif et tout autre employé salarié du Syndicat comme il l'estime nécessaire et déterminer leurs fonctions, leur rémunération et leurs conditions d'emploi, y compris le cautionnement;
- (ii) fournir des bureaux et du matériel adaptés à l'exercice des fonctions du NSTU;
- (iii) diriger et surveiller les transactions, les biens et les affaires du NSTU entre les sessions du Conseil et toutes les décisions qui sont jugées de nature politique par le Comité exécutif sont communiquées à la prochaine assemblée générale sous forme de résolutions;
- (iv) déterminer le lieu et la date des ateliers et des sessions spéciales du Conseil et prendre les dispositions nécessaires;
- (v) diffuser un communiqué de presse à l'issue de l'assemblée générale du Conseil;
- (vi) fournir une aide à l'organisation des Sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles;
- (vii) ratifier les Statuts des Sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles, conformément aux règlements stipulés dans les Procédures opérationnelles du NSTU;
- (viii) déterminer les limites territoriales des Sections locales;
- (ix) publier une revue ou toute autre publication officielle;
- (x) faire en sorte que les registres et les comptes du Conseil soient vérifiés annuellement par un comptable agréé et que le rapport du vérificateur comptable soit soumis au Conseil;
- (xi) convoquer une réunion d'urgence d'une section locale ou une réunion des Membres du NSTU dans une région donnée;
- (xii) exercer au nom du Syndicat, comme le Comité exécutif le juge opportun de temps à autre, les pouvoirs du Syndicat en vertu de la *Teachers' Pension Act* et de faire un rapport à ce sujet à la prochaine assemblée générale du Conseil.

9. COMITÉS DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

Les comités nécessaires pour assurer un fonctionnement efficace du NSTU sont nommés et constitués conformément aux Ordres permanents et aux Procédures opérationnelles, et leurs fonctions sont déterminées par ces derniers.

SECTION 4

Modifications requises au Règlement intérieur pour le Modèle V – Autre structure du Comité exécutif provincial

Voici les formulations pour modifier le Règlement intérieur du NSTU par substitution pour réaliser le Modèle IV – Structure alternative du Comité exécutif provincial comportant trois (3) membres du bureau de direction, neuf (9) membres régionaux et trois (3) membres désignés :

L'article III du Règlement intérieur tel que modifié par substitution se lirait alors comme suit :

ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

1. COMPOSITION

- (a) Le Comité exécutif provincial est composé des personnes suivantes : le président, le premier vice-président, le **secrétaire-trésorier** le président sortant et vingt et un (21), **neuf (9) Membres régionaux et trois (3) Membres désignés**.
- (b) **Un (1) Membre régional est élu dans chacune des régions suivantes** Le nombre de Membres régionaux et les régions dans lesquelles ils doivent être élus sont les suivants :
 - (i) **Annapolis Valley**
 - (ii) **Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA)**
 - (iii) **Cap-Breton-Victoria**
 - (iv) **Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)**

(v) **Chignecto**

(vi) **Halifax**

(vii) **South Shore**

(viii) **Strait**

(ix) **Tri-County**

(i) Annapolis/Hants West-Kings 2 Membres

(ii) Antigonish/Guysborough 1 Membre

(iii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA) 1 membre

(iv) Cape Breton Industrial 2 Membres

(v) Colchester/East Hants 1 Membre

(vi) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE) 2 membres

(vii) Cumberland 1 Membre

(viii) Dartmouth 1 Membre

(ix) Digby/Shelburne/Yarmouth 2 Membres

(x) Ville d'Halifax 2 Membres

(xi) Comté d'Halifax 2 Membres

(xii) Inverness/Richmond 1 Membre

(xiii) Comté de Lunenburg/Queens 1 Membre

(xiv) Northside Victoria 1 Membre

(xv) Pictou 1 Membre

(c) **Trois (3) membres désignés sont élus parmi des membres méritant l'équité, le terme « méritant l'équité » étant défini dans les Procédures opérationnelles du NSTU. Un (1) membre désigné est élu dans chacune des régions suivantes :**

(i) **Région du Sud-Ouest (comprenant les régions géographiques de la vallée de l'Annapolis, de South Shore et de Tri-County)**

(ii) **Région centrale (comprenant la région géographique d'Halifax);**

(iii) **Région du Nord-Est (comprenant les régions géographiques de Cap-Breton-Victoria, de Chignecto et de Strait).**

De plus, les membres du CSANE et de la CESPA du NSTU peuvent se présenter dans leur région géographique, et les membres de la CESPA employés à l'extérieur de la Nouvelle-Écosse peuvent se présenter dans la région géographique du Nord-Est.

(ed) Les membres du Comité exécutif provincial doivent être des Membres actifs du NSTU.

(de) Un membre du Comité exécutif provincial ne peut occuper aucun autre poste au niveau local ou régional ni au sein d'une association professionnelle.

2. MEMBRE DU BUREAU DE DIRECTION

(a) Les membres du bureau de direction du Syndicat sont :

(i) le président;

(ii) le premier vice-président;

(ii) le second vice-président;

(iv) le secrétaire-trésorier;

(v) ~~le président sortant.~~

- (b) Les membres du bureau de direction sont des Membres du Comité exécutif provincial.
- (c) ~~Le deuxième vice-président et le secrétaire-trésorier demeurent des Membres régionaux tout en siégeant au bureau de direction.~~

3. GOUVERNANCE

- (a) Une majorité des Membres du Comité exécutif constitue un quorum dudit comité.
- (b) Chaque année, le Comité exécutif provincial tiendra au moins six (6) réunions ordinaires.
- (c) Le président peut convoquer une réunion spéciale du Comité exécutif provincial.
- (d) Le président convoquera une réunion spéciale du Comité exécutif provincial lorsqu'une majorité des deux tiers (2/3) de ses Membres en font la demande par écrit.
- (e) Le Comité exécutif provincial peut déterminer sa propre procédure, comme établie dans les Procédures opérationnelles, qui respecte le présent Règlement intérieur, les Ordres permanents du NSTU et la *Teaching Profession Act*.
- (f) Les résolutions et les recommandations transmises à l'assemblée générale annuelle par le Comité exécutif provincial nécessitent un vote majoritaire des deux tiers (2/3) de ses Membres.
- (g) Des votes par appel nominal ont lieu lorsqu'un cinquième (1/5) des Membres du Comité exécutif provincial les approuve.
- (h) Le directeur exécutif est responsable de la tenue des procès-verbaux des réunions du Comité exécutif. Le procès-verbal, une fois approuvé, est signé par le secrétaire-trésorier et par le président, est conservé par le directeur exécutif à titre de document officiel des délibérations du Comité exécutif provincial et est affiché sur le site Web du NSTU (connexion nécessaire à un compte Web du NSTU).
- (i) Les Membres actifs et de réserve du NSTU peuvent participer aux réunions ordinaires du Comité exécutif provincial, à l'exception des huis clos tenus au cours de celles-ci qui sont recommandés par les membres du bureau de direction et qui sont confirmés par un vote majoritaire des deux tiers (2/3) des membres du Comité.

4. ÉLECTIONS

- (a) Le président est élu par un vote majoritaire de l'ensemble des Membres actifs et de réserve, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (b) Le **premier vice-président et le secrétaire-trésorier sont élus** par un vote majoritaire qui a lieu lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (c) ~~Le second vice-président et le secrétaire-trésorier sont élus par le Comité exécutif provincial lors d'une réunion tenue avant le début de leur mandat parmi les Membres régionaux qui seront Membres du Comité exécutif provincial le 1er août de cette année. Cette élection se déroule par vote majoritaire.~~
- (d) Les Membres régionaux sont élus par une majorité des suffrages de l'ensemble des Membres actifs et de réserve des régions répertoriées à l'alinéa 1(b), conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (d) **Les membres désignés sont élus par une majorité des suffrages de l'ensemble des Membres actifs et de réserve des régions répertoriées à l'alinéa 1(c), conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.**

5. MANDAT

- (a) Le mandat de tous les membres du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membres régionaux **ou de membre désigné** est de deux (2) ans, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet.
- (b) Aucun membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membre régional **ou de membre désigné** ne peut y siéger pendant plus de deux (2) mandats consécutifs. Un Membre régional peut être réélu à titre de Membre régional lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet. **Un membre désigné peut être réélu à titre de membre désigné lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.**
- (c) Le mandat du membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de président, de **premier vice-président ou de secrétaire-trésorier** est de deux (2) ans, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet.

- (d) Aucun président ne peut siéger au Comité plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de président. Un président peut être réélu à titre de président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (e) Aucun **premier** vice-président ne peut siéger au Comité pendant plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de **premier** vice-président. Un **premier** vice-président peut être réélu à titre de **premier** vice-président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (f) Aucun secrétaire-trésorier ne peut siéger au Comité plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de secrétaire-trésorier. Un secrétaire-trésorier peut être réélu à titre de secrétaire-trésorier lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.**
- (f) Le mandat du président sortant est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet de l'année suivant immédiatement sa présidence.
- (g) Le mandat du second vice-président est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet. Un second vice-président peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siége à titre de Membre régional.
- (h) Le mandat du secrétaire-trésorier est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet. Un secrétaire-trésorier peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siége à titre de Membre régional.
- (ig) Le service effectué par un membre du Comité exécutif provincial à la suite d'une élection partielle ne comptera pas dans son mandat lorsque ce même membre est réélu par le biais d'une élection ordinaire.
- (jh) Tout Membre du Comité exécutif provincial peut démissionner de son poste; cette démission sera en vigueur lorsqu'il en aura avisé par écrit le président du NSTU.

6. ABSENCE TEMPORAIRE

- (a) Lors d'une absence temporaire du président, le **premier** vice-président exécute les fonctions du président.
- (b) Lors d'une absence temporaire du **premier** vice-président, le **second** vice-président secrétaire-trésorier exécute les fonctions du **premier** vice-président.
- (c) Lors d'une absence temporaire du **second** vice-président ou du secrétaire-trésorier, un autre membre du bureau de direction exerce leurs fonctions **ou un membre du Comité exécutif provincial régional nommé par le Comité exécutif provincial peut le faire.**
- (d) Lors de l'absence temporaire d'un Membre régional, le Comité exécutif provincial peut sélectionner un Membre du Comité exécutif provincial pour exécuter les fonctions provinciales du Membre absent.
- (e) Un Membre régional du Comité exécutif provincial qui tombe malade et qui n'est pas en mesure d'assister aux réunions ordinaires dudit Comité est représenté par un Membre suppléant choisi par la région concernée et le Membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du Membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.

7. POSTE VACANT

- (a) Un poste peut être vacant en raison du renvoi, de la démission ou du décès d'un Membre.
- (b) Lorsque le poste de président devient vacant, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) Si le poste devient vacant dans les quinze (15) premiers mois du mandat :
 - a. Le **premier** vice-président assume les fonctions du mandat à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
 - b. Si le **premier** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
 - c. Le directeur général des élections déclenche l'élection partielle dans les trente (30) jours suivant sa prise de connaissance du poste à pourvoir.

- (ii) Si le poste devient vacant après les quinze (15) premiers mois du mandat :
 - a. Le **premier** vice-président assume les fonctions du mandat de président pour le reste du mandat.
 - b. Si le **premier** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (c) Lorsque le poste de **premier** vice-président devient vacant **ou de secrétaire-trésorier**, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) Si le poste devient vacant dans les neuf (9) premiers mois du mandat :
 - a. Le **second** vice-président assume les fonctions du mandat à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
 - b. Si le **second** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
 - a. Le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres au poste de vice-président ou de secrétaire-trésorier par intérim jusqu'à la tenue d'une élection partielle. Cette élection se déroule par vote majoritaire.**
 - cb.** Une élection partielle a lieu à l'assemblée générale annuelle du Conseil pour terminer le mandat.
 - (ii) Si le poste devient vacant après les neuf (9) premiers mois du mandat, **le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de vice-président ou de secrétaire-trésorier pour le reste du mandat.**
 - a. Le **second** vice-président assume les fonctions du mandat de premier vice-président pour le reste du mandat.
 - b. Si le **second** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de premier vice-président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (d) Si le poste de **second** vice-président ou de **secrétaire-trésorier** devient vacant, le Comité exécutif provincial élit un (1) de ses Membres pour l'occuper pendant le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (ed) Lorsque le poste d'un Membre régional du Comité exécutif provincial devient vacant à la suite d'un renvoi, d'une démission, d'un décès ou de toute autre incapacité à travailler, le poste vacant est pourvu par un Membre suppléant choisi par la région concernée jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Le Membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du Membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.

8. FONCTIONS

- (a) Le président doit :
 - (i) présider toutes les réunions du Conseil et du Comité exécutif provincial et superviser de manière générale leurs affaires;
 - (ii) être membre d'office de tous les comités du NSTU;
 - (iii) assumer d'autres fonctions déléguées par le Conseil ou le Comité exécutif provincial;
 - (iv) convoquer au moins deux réunions des présidents des Sections locales et des conseils des représentants régionaux du NSTU par année.
- (b) Nonobstant l'alinéa 8(a)i), le Comité exécutif provincial nomme une personne pour agir à titre de président indépendant pour les séances de délibération de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- (c) Le Comité exécutif provincial agit au nom du Conseil entre les sessions. Il est tenu d'exercer ses fonctions d'une manière conforme à la volonté du Conseil, telle qu'exprimée dans les résolutions adoptées par celui-ci. De plus, le Comité exécutif provincial exerce les fonctions imposées spécifiquement par la *Teaching Profession Act*, le présent Règlement intérieur, les

Ordres permanents et les Procédures opérationnelles. Le Comité exécutif provincial devra assumer les fonctions suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- (i) nommer et congédier le directeur exécutif et tout autre employé salarié du Syndicat comme il l'estime nécessaire et déterminer leurs fonctions, leur rémunération et leurs conditions d'emploi, y compris le cautionnement;
- (ii) fournir des bureaux et du matériel adaptés à l'exercice des fonctions du NSTU;
- (iii) diriger et surveiller les transactions, les biens et les affaires du NSTU entre les sessions du Conseil et toutes les décisions qui sont jugées de nature politique par le Comité exécutif sont communiquées à la prochaine assemblée générale sous forme de résolutions;
- (iv) déterminer le lieu et la date des ateliers et des sessions spéciales du Conseil et prendre les dispositions nécessaires;
- (v) diffuser un communiqué de presse à l'issue de l'assemblée générale du Conseil;
- (vi) fournir une aide à l'organisation des Sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles;
- (vii) ratifier les Statuts des Sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles, conformément aux règlements stipulés dans les Procédures opérationnelles du NSTU;
- (viii) déterminer les limites territoriales des Sections locales;
- (ix) publier une revue ou toute autre publication officielle;
- (x) faire en sorte que les registres et les comptes du Conseil soient vérifiés annuellement par un comptable agréé et que le rapport du vérificateur comptable soit soumis au Conseil;
- (xi) convoquer une réunion d'urgence d'une section locale ou une réunion des Membres du NSTU dans une région donnée;
- (xii) exercer au nom du Syndicat, comme le Comité exécutif le juge opportun de temps à autre, les pouvoirs du Syndicat en vertu de la *Teachers' Pension Act* et de faire un rapport à ce sujet à la prochaine assemblée générale du Conseil.

9. COMITÉS DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

Les comités nécessaires pour assurer un fonctionnement efficace du NSTU sont nommés et constitués conformément aux Ordres permanents et aux Procédures opérationnelles, et leurs fonctions sont déterminées par ces derniers.

SECTION 5

Modifications requises au Règlement intérieur pour le Model VI – Autre structure du Comité exécutif provincial

Voici les formulations pour modifier le Règlement intérieur du NSTU par substitution pour réaliser le Modèle IV – Structure alternative du Comité exécutif provincial comportant trois (3) membres du bureau de direction et 14 membres régionaux, dont cinq (5) postes réservés à des membres méritant l'équité :

L'article III du Règlement intérieur tel que modifié par substitution se lirait alors comme suit :

ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

1. COMPOSITION

- (a) Le Comité exécutif provincial est composé des personnes suivantes : le président, le premier vice-président, ~~le secrétaire-trésorier le président sortant et vingt et un (21)~~ **quatorze (14)** Membres régionaux.
- (b) Le nombre de Membres régionaux et les régions dans lesquelles ils doivent être élus sont les suivants :
 - (i) **Vallée de l'Annapolis** **2 membres**
 - (ii) **Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA)** **1 membre**
 - (iii) **Cap-Breton-Victoria** **2 membres**
 - (iv) **Chignecto** **2 membres**
 - (v) **Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)** **2 membres**

(vi) Halifax	2 membres
(vii) South Shore	1 membre
(viii) Strait	1 membre
(ix) Tri-County	1 membre
(i) Annapolis/Hants West-Kings	2 Membres
(ii) Antigonish/Guysborough	1 Membre
(iii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA)	1 membre
(iv) Cape Breton Industrial	2 Membres
(v) Colchester/East Hants	1 Membre
(vi) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)	2 membres
(vii) Cumberland	1 Membre
(viii) Dartmouth	1 Membre
(ix) Digby/Shelburne/Yarmouth	2 Membres
(x) Ville d'Halifax	2 Membres
(xi) Comté d'Halifax	2 Membres
(xii) Inverness/Richmond	1 Membre
(xiii) Comté de Lunenburg/Queens	1 Membre
(xiv) Northside Victoria	1 Membre
(xv) Pictou	1 Membre

(c) **Chacune des régions répertoriées à l'alinéa 1. (b) qui compte deux (2) Membres régionaux doit assigner un (1) de ses sièges à un membre méritant l'équité, selon la définition de l'expression « méritant l'équité » dans les Procédures opérationnelles du NSTU.**

(cd) Les membres du Comité exécutif provincial doivent être des Membres actifs du NSTU.

(de) Un Membre du Comité exécutif provincial ne peut occuper aucun autre poste au niveau local ou régional ni au sein d'une association professionnelle.

2. MEMBRE DU BUREAU DE DIRECTION

(a) Les membres du bureau de direction du Syndicat sont :

- (i) le président;
- (ii) le premier vice-président;
- (ii) le second vice-président;
- (iv) le secrétaire-trésorier;
- (v) le président sortant.

(b) Les membres du bureau de direction sont des Membres du Comité exécutif provincial.

(c) Le deuxième vice-président et le secrétaire-trésorier demeurent des Membres régionaux tout en siégeant au bureau de direction.

3. GOUVERNANCE

(a) Une majorité des Membres du Comité exécutif constitue un quorum dudit comité.

- (b) Chaque année, le Comité exécutif provincial tiendra au moins six (6) réunions ordinaires.
- (c) Le président peut convoquer une réunion spéciale du Comité exécutif provincial.
- (d) Le président convoquera une réunion spéciale du Comité exécutif provincial lorsqu'une majorité des deux tiers (2/3) de ses Membres en font la demande par écrit.
- (e) Le Comité exécutif provincial peut déterminer sa propre procédure, comme établie dans les Procédures opérationnelles, qui respecte le présent Règlement intérieur, les Ordres permanents du NSTU et la *Teaching Profession Act*.
- (f) Les résolutions et les recommandations transmises à l'assemblée générale annuelle par le Comité exécutif provincial nécessitent un vote majoritaire des deux tiers (2/3) de ses Membres.
- (g) Des votes par appel nominal ont lieu lorsqu'un cinquième (1/5) des Membres du Comité exécutif provincial les approuve.
- (h) Le directeur exécutif est responsable de la tenue des procès-verbaux des réunions du Comité exécutif. Le procès-verbal, une fois approuvé, est signé par le secrétaire-trésorier et par le président, est conservé par le directeur exécutif à titre de document officiel des délibérations du Comité exécutif provincial et est affiché sur le site Web du NSTU (connexion nécessaire à un compte Web du NSTU).
- (i) Les Membres actifs et de réserve du NSTU peuvent participer aux réunions ordinaires du Comité exécutif provincial, à l'exception des huis clos tenus au cours de celles-ci qui sont recommandés par les membres du bureau de direction et qui sont confirmés par un vote majoritaire des deux tiers (2/3) des membres du Comité.

4. ÉLECTIONS

- (a) Le président est élu par un vote majoritaire de l'ensemble des Membres actifs et de réserve, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (b) Le **premier vice-président et le secrétaire-trésorier sont élus** par un vote majoritaire qui a lieu lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (c) Le **second vice-président et le secrétaire-trésorier sont élus par le Comité exécutif provincial lors d'une réunion tenue avant le début de leur mandat parmi les Membres régionaux qui seront Membres du Comité exécutif provincial le 1er août de cette année. Cette élection se déroule par vote majoritaire.**
- (de) Les Membres régionaux sont élus par une majorité des suffrages de l'ensemble des Membres actifs et de réserve des régions répertoriées au à l'alinéa 1(b), conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.

5. MANDAT

- (a) Le mandat de tous les Membres du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membres régionaux est de deux (2) ans, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet.
- (b) Aucun Membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membre régional ne peut y siéger pendant plus de deux (2) mandats consécutifs. Un Membre régional peut être réélu à titre de Membre régional lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (c) Le mandat du membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de président, de **premier vice-président ou de secrétaire-trésorier** est de deux (2) ans, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet.
- (d) Aucun président ne peut siéger au Comité plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de président. Un président peut être réélu à titre de président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (e) Aucun **premier vice-président** ne peut siéger au Comité pendant plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de **premier vice-président**. Un **premier vice-président** peut être réélu à titre de **premier vice-président** lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (f) **Aucun secrétaire-trésorier ne peut siéger au Comité plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de secrétaire-trésorier. Un secrétaire-trésorier peut être réélu à titre de secrétaire-trésorier lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.**
- (f) Le mandat du président sortant est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet de l'année suivant immédiatement sa présidence.

- ~~(g) Le mandat du second vice-président est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet. Un second vice-président peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siége à titre de Membre régional.~~
- ~~(h) Le mandat du secrétaire-trésorier est d'un (1) an, commençant le 1er août et se terminant le 31 juillet. Un secrétaire-trésorier peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siége à titre de Membre régional.~~
- (ig) Le service effectué par un membre du Comité exécutif provincial à la suite d'une élection partielle ne comptera pas dans son mandat lorsque ce même membre est réélu par le biais d'une élection ordinaire.
- (jh) Tout Membre du Comité exécutif provincial peut démissionner de son poste; cette démission sera en vigueur lorsqu'il en aura avisé par écrit le président du NSTU.

6. ABSENCE TEMPORAIRE

- (a) Lors d'une absence temporaire du président, le **premier** vice-président exécute les fonctions du président.
- (b) Lors d'une absence temporaire du **premier** vice-président, le **second vice-président secrétaire-trésorier** exécute les fonctions du **premier** vice-président.
- (c) Lors d'une absence temporaire du **second vice-président** ou du secrétaire-trésorier, un autre membre du bureau de direction exerce leurs fonctions **ou un membre du Comité exécutif provincial régional nommé par le Comité exécutif provincial peut le faire.**
- (d) Lors de l'absence temporaire d'un Membre régional, le Comité exécutif provincial peut sélectionner un Membre du Comité exécutif provincial pour exécuter les fonctions provinciales du Membre absent.
- (e) Un Membre régional du Comité exécutif provincial qui tombe malade et qui n'est pas en mesure d'assister aux réunions ordinaires dudit Comité est représenté par un Membre suppléant choisi par la région concernée et le Membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du Membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.

7. POSTE VACANT

- (a) Un poste peut être vacant en raison du renvoi, de la démission ou du décès d'un Membre.
- (b) Lorsque le poste de président devient vacant, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) Si le poste devient vacant dans les quinze (15) premiers mois du mandat :
 - a. Le **premier** vice-président assume les fonctions du mandat à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
 - b. Si le **premier** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
 - c. Le directeur général des élections déclenche l'élection partielle dans les trente (30) jours suivant sa prise de connaissance du poste à pourvoir.
 - (ii) Si le poste devient vacant après les quinze (15) premiers mois du mandat :
 - a. Le **premier** vice-président assume les fonctions du mandat de président pour le reste du mandat.
 - b. Si le **premier** vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (c) Lorsque le poste de **premier** vice-président devient vacant **ou de secrétaire-trésorier**, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) Si le poste devient vacant dans les neuf (9) premiers mois du mandat :
 - a. Le **second vice-président** assume les fonctions du mandat à titre de **premier vice-président** par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.

- b. Si le second vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- a. **Le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres au poste de vice-président ou de secrétaire-trésorier par intérim jusqu'à la tenue d'une élection partielle. Cette élection se déroule par vote majoritaire.**
- cb. Une élection partielle a lieu à l'assemblée générale annuelle du Conseil pour terminer le mandat.
- (iii) Si le poste devient vacant après les neuf (9) premiers mois du mandat, **le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de vice-président ou de secrétaire-trésorier pour le reste du mandat.**
 - a. Le second vice-président assume les fonctions du mandat de premier vice-président pour le reste du mandat.
 - b. Si le second vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de premier vice-président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (d) Si le poste de second vice-président ou de secrétaire-trésorier devient vacant, le Comité exécutif provincial élit un (1) de ses Membres pour l'occuper pendant le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (ed) Lorsque le poste d'un Membre régional du Comité exécutif provincial devient vacant à la suite d'un renvoi, d'une démission, d'un décès ou de toute autre incapacité à travailler, le poste vacant est pourvu par un Membre suppléant choisi par la région concernée jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Le Membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du Membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.

8. FONCTIONS

- (a) Le président doit :
 - (i) présider toutes les réunions du Conseil et du Comité exécutif provincial et superviser de manière générale leurs affaires;
 - (ii) être membre d'office de tous les comités du NSTU;
 - (iii) assumer d'autres fonctions déléguées par le Conseil ou le Comité exécutif provincial;
 - (iv) convoquer au moins deux réunions des présidents des Sections locales et des conseils des représentants régionaux du NSTU par année.
- (b) Nonobstant l'alinéa 8(a)i), le Comité exécutif provincial nomme une personne pour agir à titre de président indépendant pour les séances de délibération de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- (c) Le Comité exécutif provincial agit au nom du Conseil entre les sessions. Il est tenu d'exercer ses fonctions d'une manière conforme à la volonté du Conseil, telle qu'exprimée dans les résolutions adoptées par celui-ci. De plus, le Comité exécutif provincial exerce les fonctions imposées spécifiquement par la *Teaching Profession Act*, le présent Règlement intérieur, les Ordres permanents et les Procédures opérationnelles. Le Comité exécutif provincial devra assumer les fonctions suivantes, sans toutefois s'y limiter :
 - (i) nommer et congédier le directeur exécutif et tout autre employé salarié du Syndicat comme il l'estime nécessaire et déterminer leurs fonctions, leur rémunération et leurs conditions d'emploi, y compris le cautionnement;
 - (ii) fournir des bureaux et du matériel adaptés à l'exercice des fonctions du NSTU;
 - (iii) diriger et surveiller les transactions, les biens et les affaires du NSTU entre les sessions du Conseil et toutes les décisions qui sont jugées de nature politique par le Comité exécutif sont communiquées à la prochaine assemblée générale sous forme de résolutions;
 - (iv) déterminer le lieu et la date des ateliers et des sessions spéciales du Conseil et prendre les dispositions nécessaires;
 - (v) diffuser un communiqué de presse à l'issue de l'assemblée générale du Conseil;

- (vi) fournir une aide à l'organisation des Sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles;
- (vii) ratifier les Statuts des Sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles, conformément aux règlements stipulés dans les Procédures opérationnelles du NSTU;
- (viii) déterminer les limites territoriales des Sections locales;
- (ix) publier une revue ou toute autre publication officielle;
- (x) faire en sorte que les registres et les comptes du Conseil soient vérifiés annuellement par un comptable agréé et que le rapport du vérificateur comptable soit soumis au Conseil;
- (xi) convoquer une réunion d'urgence d'une section locale ou une réunion des Membres du NSTU dans une région donnée;
- (xii) exercer au nom du Syndicat, comme le Comité exécutif le juge opportun de temps à autre, les pouvoirs du Syndicat en vertu de la *Teachers' Pension Act* et de faire un rapport à ce sujet à la prochaine assemblée générale du Conseil.

9. COMITÉS DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

Les comités nécessaires pour assurer un fonctionnement efficace du NSTU sont nommés et constitués conformément aux Ordres permanents et aux Procédures opérationnelles, et leurs fonctions sont déterminées par ces derniers.

SECTION 6

Modifications requises aux Procédures opérationnelles pour les autres membres du bureau de direction

Ces modifications pourraient être mises en œuvre indépendamment d'autres modèles proposés pour la réforme de la structure du Comité exécutif provincial. Voici les formulations pour modifier les Procédures opérationnelles du NSTU afin de réaliser l'autre modèle pour les membres du bureau de direction :

PROCÉDURES OPÉRATIONNELLES DU NSTU

1. PROCÉDURE POUR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

C. Procédures de l'AGA du Conseil

- I. Lors de l'AGA du Conseil, les membres du bureau de direction (président, **vice-président** et secrétaire-trésorier, ~~deux~~^[2] vice-présidents et président sortant) ainsi que le directeur exécutif siègent à la table principale. Les membres du Comité exécutif provincial siègent à la table principale durant la séance d'ouverture jusqu'au chant de l'hymne national, puis, immédiatement après celui-ci, ils pourront être excusés et s'asseoir avec leurs sections locales.

4. COMITÉS – COMITÉS PERMANENTS DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

J. Comité du personnel

I. Mandat

Le directeur exécutif est le gestionnaire principal du NSTU; il rend des comptes au président et au Comité exécutif provincial; et il est l'unique responsable de l'administration courante générale du NSTU, notamment de l'embauche du personnel de l'organisation et de l'attribution de tâches à celui-ci. Le Comité agit comme un petit groupe de travail fonctionnel afin d'aider le directeur exécutif. Plus précisément, il doit :

- a. examiner les exigences, les buts et les objectifs relatifs au programme, en particulier, le déploiement du personnel et sa charge de travail relative, puis formuler des recommandations au directeur exécutif à ce sujet;
- b. élaborer des politiques et des procédures en ce qui concerne les ressources humaines du NSTU et les réviser, et formuler des recommandations au directeur exécutif à ce sujet;
- c. recommander au Comité exécutif provincial un candidat à l'embauche pour le poste de directeur exécutif, afin d'obtenir sa ratification, lorsque le Comité exécutif provincial a décidé de procéder à une recherche de candidats;
- d. préparer et mener les négociations avec les diverses catégories de personnel et présenter leurs demandes ainsi que les accords de principe au Comité exécutif provincial pour obtenir sa ratification;
- e. respecter les procédures établies dans la Procédure opérationnelle 17 – Dotation et ressources humaines.

II. Composition du comité et durée des mandats

- a. Le Comité est composé de quatre (4) membres du Comité exécutif provincial, dont le **second** vice-président (qui occupera le poste de président).
- b. Les membres du Comité exécutif provincial sont nommés au Comité pour un mandat renouvelable d'un (1) an.
- c. Le président du NSTU en est un membre votant à part entière, à titre de membre d'office, et devrait y participer aussi régulièrement que possible.
- d. Le directeur exécutif fait partie de ce Comité, conformément à ses rôles et responsabilités du poste.
- e. Un quorum de ce Comité est constitué de trois (3) membres.
- f. Le Comité exécutif provincial devrait faire tous les efforts raisonnables afin de garantir la rétention d'au moins un (1) membre d'une année à l'autre.

III. Fréquence des réunions

Le Comité doit se réunir régulièrement et présenter un rapport au Comité exécutif provincial au moins chaque semestre.

IV. Formation

Une séance de formation doit avoir lieu au début de chaque année pour tous les membres de ce Comité.

6. CONSEILS, FONDATIONS ET FIDUCIAIRES DU NSTU

D. Commission des pensions des enseignants

I. Composition et mandat

- a. Les représentants du NSTU au sein de la Commission des pensions des enseignants de la Nouvelle-Écosse sont :
 - i. le président du NSTU;
 - ii. ~~le président sortant~~ ou **une** personne désignée par le Comité exécutif provincial;
 - iii. le directeur exécutif;
 - iv. un cadre ayant la responsabilité des questions relatives au régime de retraite.
- b. Si un membre nommé pour siéger à la Commission des pensions des enseignants n'est pas en mesure de s'acquitter de son mandat, le NSTU nomme alors un suppléant de façon temporaire ou permanente.

II. Représentation à la Commission des pensions

L'agent de liaison du Comité exécutif à la Commission des pensions des enseignants est nommé remplaçant désigné pour le Comité des pensions du NSTU.

9. PROCÉDURES ÉLECTORALES

D. Élections tenues à l'assemblée générale annuelle du Conseil : **premier vice-président, secrétaire-trésorier, Comité de discipline, Comité professionnel, Comité des résolutions et délégués de la FCE/CTF**

I. Candidatures

- a. Des élections sont tenues lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil pour les postes suivants :
 - i. poste de **premier** vice-président;
 - ii. **poste de secrétaire-trésorier.**
 - iii. Délégués du NSTU à l'assemblée générale annuelle de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants;
 - iiii. Membres du Comité de discipline;
 - v. Membres du Comité professionnel;
 - vi. Membres du Comité des résolutions.

- b. Les mises en candidature pour les élections qui se tiendront à l'assemblée générale annuelle du Conseil débutent le dernier vendredi de février.
- c. Les candidatures pour les élections qui auront lieu à l'assemblée générale annuelle du Conseil doivent être soumises à l'aide du Formulaire de candidature officiel qui se trouve sur le site Web du NSTU. Les personnes peuvent présenter leur propre candidature.
- d. Les formulaires de candidature doivent être remplis et reçus par le directeur exécutif ou la personne désignée au plus tard à midi, le vendredi de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- e. Nonobstant les alinéas c. et d. ci-dessus, des candidats peuvent être nommés sur le plancher de l'assemblée générale du Conseil par tout délégué votant, sans devoir remplir un Formulaire de candidature.
- f. Les candidatures pour le poste de premier vice-président **et de secrétaire-trésorier** se terminent avec l'appel à d'autres candidatures sur le plancher par le président indépendant, durant la session du vendredi soir de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- g. Les candidatures pour les membres de comité et le délégué de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants se terminent avec l'appel à d'autres candidatures sur le plancher par le président indépendant, durant la session du samedi après-midi de l'assemblée générale annuelle du Conseil.

V. Données financières

- a. Les dépenses de la campagne effectuées par chaque candidat au poste de **premier vice-président ou de secrétaire-trésorier** ou en son nom ne peuvent pas dépasser mille cinq cents dollars (1 500 \$).
- b. Les dépenses de la campagne effectuées par chaque candidat à un poste de délégué à la FCE/CTF ou au sein d'un comité, ou en son nom, ne peuvent pas dépasser cent dollars (100 \$).
- c. Les candidats sont les seuls responsables pour l'ensemble des dépenses de leur campagne.
- d. Tous les articles promotionnels, notamment les prix commandités par le candidat, doivent être compris dans le calcul des dépenses de la campagne et être corroborés par des reçus ou être évalués en fonction de leur juste valeur marchande.
- e. Tous les candidats doivent remettre un formulaire officiel d'états financiers au Comité des élections à l'assemblée générale annuelle du Conseil dans les soixante (60) jours après la conclusion de l'assemblée générale annuelle du Conseil. Ces états financiers doivent comprendre une liste détaillée des dépenses.
- f. Le Comité des élections de l'assemblée générale annuelle du Conseil fait parvenir les états financiers des candidats au Comité exécutif provincial à des fins d'examen.
- g. Les états financiers des candidats au poste de **premier vice-président** sont publiés dans le magazine *The Teacher*.
- h. Les états financiers des candidats au poste de secrétaire-trésorier sont publiés dans le magazine *The Teacher*.**

VI. Publicité des candidats

- a. Chaque candidat est autorisé à disposer d'un encart dans un numéro du magazine *The Teacher* avant l'assemblée générale annuelle du Conseil. Cet encart doit comprendre :
 - i. une (1) photographie en buste;
 - ii. une biographie de cent cinquante (150) mots portant sur les réalisations personnelles, éducatives et professionnelles;
 - iii. une plateforme sur les objectifs, qui ne doit pas dépasser six cent (600) mots, pour les candidats au poste de **premier vice-président ou de secrétaire-trésorier**, et trois cents (300) mots, pour tous les autres candidats.
- b. Les documents du candidat pour l'encart doivent être transmis à *The Teacher* au moins quinze (15) jours ouvrables avant la publication.
- c. Les encarts paraîtront dans *The Teacher* en ordre alphabétique par poste.

- d. Les candidats au poste de **premier** vice-président et de **secrétaire-trésorier** disposeront de deux (2) occasions de publier un encart dans *The Teacher* dans les numéros suivants.

VII. Élection au poste de **premier vice-président et de **secrétaire-trésorier****

- a. Un candidat doit obtenir la majorité des suffrages exprimés pour être élu au poste de **premier** vice-président **ou de secrétaire-trésorier** du Nova Scotia Teachers Union.
- b. Si aucun candidat n'obtient la majorité des votes lors d'un premier scrutin, on doit procéder à un deuxième scrutin. Le deuxième scrutin doit uniquement comporter les noms des deux (2) candidats ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages exprimés lors du premier scrutin.
- c. En cas d'égalité des votes lors de la sélection de candidats pour le deuxième scrutin ou pour l'élection du **premier** vice-président **ou du secrétaire-trésorier**, cette décision doit être prise par tirage au sort. C'est-à-dire, en inscrivant les noms des candidats sur des morceaux de papier de taille égale placés dans une boîte et l'un (1) de ces noms est tiré au sort par le président indépendant de l'assemblée générale du Conseil.

VIII. Présence à l'assemblée générale annuelle du Conseil et au débat provincial de tous les candidats

- a. S'ils ne sont pas autorisés à assister à l'assemblée générale annuelle du Conseil à un autre titre, les candidats au poste de **premier** vice-président **ou de secrétaire-trésorier** peuvent y assister aux frais du syndicat.
- b. Un débat provincial de tous les candidats aura lieu durant la séance d'ouverture de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- c. Ce débat comprend des présentations de sept (7) minutes par chacun des candidats, suivies d'une période de questions et de réponses d'un maximum de vingt (20) minutes.
- d. L'ordre des présentations des candidats est décidé par tirage au sort.
- e. Le débat sera animé par le président indépendant de l'assemblée générale annuelle du Conseil. À la discrétion du président indépendant, on peut prolonger la période de questions et de réponses en tenant compte de l'ordre du jour de la séance de travail.

15. COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

E. Responsabilités des membres du bureau de direction

- I. Formuler des recommandations au Comité exécutif provincial sur les questions soulevées entre ses réunions.
- II. Faciliter les affaires du NSTU.
- III. Réviser les ordres du jour des réunions du Comité exécutif provincial.
- IV. Recommander des points pour les séances à huis clos lors des réunions du Comité exécutif provincial.
- V. Préparer des recommandations pour le calendrier des réunions du Comité exécutif provincial.
- VI. Approuver les demandes à la caisse de secours.
- VII. Traiter les demandes générales de financement et formuler des recommandations au Comité exécutif provincial.
- VIII. Préparer la planification du Comité exécutif provincial.
- IX. Faire un compte rendu des activités de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants.
- X. Si le président du NSTU agit à titre de vice-président de la FCE/CTE, la représentation du NSTU au conseil d'administration de la FCE/CTE, en remplacement du président du NSTU, sera assurée par le **premier** vice-président, ou en son absence, par le **secrétaire-trésorier** deuxième vice-président.
- XI. Faire rapport des activités du CAPTTO.
- XII. Exécuter toute autre fonction demandée par le Comité exécutif provincial.
- XIII. Le président sortant du NSTU agira à titre de conseiller auprès du président du NSTU et exercera les fonctions et pouvoirs qui lui seront délégués de temps à autre par le président du NSTU ou le Comité exécutif provincial.

18. DOTATION ET RESSOURCES HUMAINES

C. Détachement de personnel

- I. Seuls les membres actifs du Nova Scotia Teachers Union peuvent être détachés.
- II. Le Comité exécutif provincial, sur recommandation du directeur exécutif, prend la décision d'augmenter l'effectif par détachement et, le cas échéant, détermine la durée de l'affectation.
- III. Des personnes peuvent être détachées pour les raisons suivantes : compléter le travail du personnel permanent du Syndicat, accroître les effectifs disponibles du Syndicat lorsque la demande dépasse la capacité du personnel permanent ou répondre à un besoin particulier de l'organisation.
- IV. Les personnes peuvent être détachées pour atteindre les objectifs suivants : fournir un service ou un programme sur une période de plusieurs semaines, servir de personne-ressource ou d'agent de liaison auprès d'un comité ou d'un groupe du Syndicat, ou lancer ou mettre en œuvre un programme, une tâche ou un projet particulier au nom du Syndicat.
- V. Les candidats au détachement sont pressentis par le placement périodique de messages publicitaires dans *The Teacher*, ainsi que par le truchement du système de messagerie et du site Web du NSTU. Le but des messages publicitaires est de susciter des déclarations d'intérêt pour l'exercice des fonctions de membre du personnel dans divers domaines du travail syndical.
- VI. Les personnes intéressées doivent remplir un formulaire de candidature qui sera conservé pendant une période d'un (1) an. Les personnes détachées sont choisies à partir du dossier existant.
- VII. Les personnes sont détachées sur recommandation du directeur exécutif au président et au **second** vice-président (président du Comité du personnel).

D. Examen des programmes et évaluation du personnel

- I. Le directeur exécutif, à titre de gestionnaire principal du NSTU, est responsable de l'examen des programmes et de l'évaluation du personnel.
- II. Les plaintes relatives au rendement d'un cadre professionnel sont traitées au niveau administratif. Sauf dans des circonstances inhabituelles, une plainte doit d'abord être déposée, par écrit, auprès du cadre professionnel concerné. Si le plaignant n'est pas satisfait de la réponse du cadre de direction, il peut renvoyer la plainte par écrit au directeur exécutif. Celui-ci a le pouvoir explicite de mener une enquête et de consulter un avocat-conseil afin d'obtenir des conseils. La réponse du directeur exécutif à la plainte est définitive.
- III. Les plaintes relatives au rendement du directeur exécutif sont traitées à l'échelon de la haute direction. Sauf dans des circonstances inhabituelles, une plainte doit d'abord être déposée, par écrit, auprès du directeur exécutif. Si le plaignant n'est pas satisfait de la réponse du directeur exécutif, il peut renvoyer la plainte par écrit au **second** vice-président (président du Comité du personnel). Le **second** vice-président a le pouvoir explicite de mener une enquête et de consulter un avocat-conseil afin d'obtenir des conseils.

SECTION 7

Modifications requises aux Procédures opérationnelles pour le Modèle IV – Autre structure du Comité exécutif provincial

Voici les formulations pour modifier les Procédures opérationnelles du NSTU afin de réaliser le Modèle IV – Autre structure du Comité exécutif provincial pour les membres désignées.

PROCÉDURES OPÉRATIONNELLES DU NSTU

9. PROCÉDURES ÉLECTORALES

- D. **Élections tenues à l'assemblée générale annuelle du Conseil : premier vice-président, secrétaire-trésorier, membres désignés du Comité exécutif provincial, Comité de discipline, Comité professionnel, Comité des résolutions et délégués de la FCE/CTF**

I. Candidatures

- a. Des élections sont tenues lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil pour les postes suivants :

- i. poste de **premier vice-président**;
 - ii. poste de secrétaire-trésorier**;
 - iii. membres désignés du Comité exécutif provincial**;
 - iv. délégués du NSTU à l'assemblée générale annuelle de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants;
 - iiiv. membres du Comité de discipline;
 - ivi. membres du Comité professionnel;
 - vii. membres du Comité des résolutions.
- b. Les mises en candidature pour les élections qui se tiendront à l'assemblée générale annuelle du Conseil débutent le dernier vendredi de février.
 - c. Les candidatures pour les élections qui auront lieu à l'assemblée générale annuelle du Conseil doivent être soumises à l'aide du Formulaire de candidature officiel qui se trouve sur le site Web du NSTU. Les personnes peuvent présenter leur propre candidature.
 - d. Les formulaires de candidature doivent être remplis et reçus par le directeur exécutif ou la personne désignée au plus tard à midi, le vendredi de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
 - e. Nonobstant les alinéas c. et d. ci-dessus, des candidats peuvent être nommés sur le plancher de l'assemblée générale du Conseil par tout délégué votant, sans devoir remplir un Formulaire de candidature.
 - f. Les candidatures pour le poste de **premier vice-président et de secrétaire-trésorier** se terminent avec l'appel à d'autres candidatures sur le plancher par le président indépendant, durant la session du vendredi soir de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
 - g. Les candidatures pour les membres de comité et le délégué de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants se terminent avec l'appel à d'autres candidatures sur le plancher par le président indépendant, durant la session du samedi après-midi de l'assemblée générale annuelle du Conseil.

V. Données financières

- a. Les dépenses de la campagne effectuées par chaque candidat au poste de **premier vice-président ou de secrétaire-trésorier** ou en son nom ne peuvent pas dépasser mille cinq cents dollars (1 500 \$).
- b. Les dépenses de la campagne effectuées par chaque candidat à un poste **de membre désigné au Comité exécutif provincial**, de délégué à la FCE/CTF ou au sein d'un comité, ou en son nom, ne peuvent pas dépasser cent dollars (100 \$).
- c. Les candidats sont les seuls responsables pour l'ensemble des dépenses de leur campagne.
- d. Tous les articles promotionnels, notamment les prix commandités par le candidat, doivent être compris dans le calcul des dépenses de la campagne et être corroborés par des reçus ou être évalués en fonction de leur juste valeur marchande.
- e. Tous les candidats doivent remettre un formulaire officiel d'états financiers au Comité des élections à l'assemblée générale annuelle du Conseil dans les soixante (60) jours après la conclusion de l'assemblée générale annuelle du Conseil. Ces états financiers doivent comprendre une liste détaillée des dépenses.
- f. Le Comité des élections de l'assemblée générale annuelle du Conseil fait parvenir les états financiers des candidats au Comité exécutif provincial à des fins d'examen.
- g. Les états financiers des candidats au poste de **premier vice-président** sont publiés dans le magazine *The Teacher*.
- g. Les états financiers des candidats au poste de secrétaire-trésorier sont publiés dans le magazine *The Teacher*.**

Annexe B – Résumé des modèles d'autres structures du Comité exécutif provincial (une page)

Modèle I Statu quo	Modèle II Autre Comité exécutif	Modèle III Autre Comité exécutif	Modèle IV Autre Comité exécutif	Modèle V Autre Comité exécutif	Modèle VI Autre Comité exécutif
Jusqu'à cinq (5) membres du bureau de direction Vingt-et-un (21) membres régionaux (dont deux [2] membres du bureau de direction) Total – 23/24	Trois (3) membres du bureau de direction Neuf (9) membres régionaux Total – 12	Trois (3) membres du bureau de direction Quatorze (14) membres régionaux Total – 17	Trois (3) membres du bureau de direction Quatorze (9) membres régionaux Deux (2) membres désignés Total – 14	Trois (3) membres du bureau de direction Neuf (9) membres régionaux Trois (3) membres désignés Total – 15	Trois (3) membres du bureau de direction Quatorze (14) membres régionaux (dont cinq [5] membres désignés) Total – 17
Membres du bureau de direction (4/5) Président Premier vice-président Second vice-président Secrétaire-trésorier Ancien président	Membres du bureau de direction (3) Président Vice-président Secrétaire-trésorier	Membres du bureau de direction (3) Président Vice-président Secrétaire-trésorier	Membres du bureau de direction (3) Président Vice-président Secrétaire-trésorier	Membres du bureau de direction (3) Président Vice-président Secrétaire-trésorier	Membres du bureau de direction (3) Président Vice-président Secrétaire-trésorier
Membres régionaux (21) (i) Annapolis/Hants West/Kings (2) (ii) Antigonish/Guysborough (1) (iii) CESP (1) (iv) District du Cap-Breton (2) (v) Colchester/East Hants (1) (vi) CSANE (2) (vii) Cumberland (1) (viii) Dartmouth (1) (ix) Digby/Shelburne/Yarmouth (2) (x) Ville d'Halifax (2) (xi) Comté d'Halifax (2) (xii) Inverness/Richmond (1) (xiii) Lunenburg/Queens (1) (xiv) Northside Victoria (1) (xv) Pictou (1)	Membres régionaux (9) (i) Vallée de l'Annapolis (1) (ii) CESP (1) (iii) Cap-Breton-Victoria (2) (iv) CSANE (1) (v) Chignecto (1) (vi) Halifax (1) (vii) South Shore (1) (viii) Strait (1) (ix) Tri-County (1)	Membres régionaux (14) (i) Vallée de l'Annapolis (1) (ii) CESP (1) (iii) Cap-Breton-Victoria (2) (iv) CSANE (1) (v) Chignecto (1) (vi) Halifax (1) (vii) South Shore (1) (viii) Strait (1) (ix) Tri-County (1)	Membres régionaux (9) (i) Vallée de l'Annapolis (1) (ii) CESP (1) (iii) Cap-Breton-Victoria (2) (iv) CSANE (1) (v) Chignecto (1) (vi) Halifax (1) (vii) South Shore (1) (viii) Strait (1) (ix) Tri-County (1)	Membres régionaux (9) (i) Vallée de l'Annapolis (1) (ii) CESP (1) (iii) Cap-Breton-Victoria (2) (iv) CSANE (1) (v) Chignecto (1) (vi) Halifax (1) (vii) South Shore (1) (viii) Strait (1) (ix) Tri-County (1)	Membres régionaux (14) (i) Vallée de l'Annapolis (2) (ii) CESP (1) (iii) Cap-Breton-Victoria (2) (iv) Chignecto (1) (v) CSANE (2) (vi) Halifax (2) (vii) South Shore (1) (viii) Strait (1) (ix) Tri-County (1)
Membres désignés (0) Aucune compensation pour les membres désignés	Membres désignés (0) Aucune compensation pour les membres désignés	Membres désignés (0) Aucune compensation pour les membres désignés	Membres désignés (2) Élus à l'assemblée générale du Conseil par les délégués votants (i) à l'intérieur de la MRH (ii) à l'extérieur de la MRH	Membres désignés (3) Membres élus des régions (i) Sud-Ouest (ii) Centre (iii) Nord-Est	Membres désignés (5) Membres régionaux élus de (i) Vallée de l'Annapolis (ii) Cap-Breton-Victoria (iii) Chignecto (iv) CSANE (v) Halifax
231 290,50 \$ (coût) 240 040,50 \$ (coût avec l'ancien président)	105 605,00 \$ (coût) 125 685,50 \$ (économies)	151 230,00 \$ (coût) 80 060,50 \$ (économies)	123 235,00 \$ (coût) 108 055,50 \$ (économies)	132 980,00 \$ (coût) 98 310,50 \$ (économies)	151 230,00 \$ (coût) 80 060,50 \$ (économies)

Annexe C – Modifications requises au Règlement intérieur pour les modèles d'autres structures pour les sections locales et les régions

Aucune modification au Règlement intérieur ou aux Procédures opérationnelles ne serait nécessaire pour mettre en œuvre l'un ou l'autre des modèles présentés dans cette section. Le Règlement intérieur et les Procédures opérationnelles pourraient être modifiés ultérieurement.

SECTION 1

Modifications requises au Règlement intérieur pour le Modèle II – Autre structure pour les sections locales et les régions

Bien que cela ne soit pas nécessaire pour mettre en œuvre ce modèle, si ce dernier est adopté, l'article V – Gouvernance régionale du Règlement intérieur du NSTU serait redondant et devrait être abrogé.

SECTION 2

Modifications requises aux Procédures opérationnelles pour le Modèle II – Autre structure des sections locales et des régions

Bien que cela ne soit pas nécessaire pour mettre en œuvre ce modèle, si ce dernier est adopté, la Procédure opérationnelle 16 – Conseil des représentants régionaux du NSTU serait redondant et devrait être abrogé.

SECTION 3

Modèle III – Autre structure pour les sections locales et les régions

Aucune modification au Règlement intérieur ou aux Procédures opérationnelles ne serait nécessaire pour mettre en œuvre le Modèle III ou à la suite de l'adoption de ce modèle.

Annexe D – Modifications requises au modèle des statuts des sections locales pour le Modèle II – Autre structure pour les comités locaux mandatés

Voici les formulations pour modifier le modèle des statuts des sections locales pour réaliser le Modèle II – Autre structure pour les comités locaux mandatés :

MODÈLE DE STATUTS DES SECTIONS LOCALES

Article IV

Comité exécutif de la section locale

Rôle : Planification et mise en œuvre des politiques et des directives du Comité exécutif provincial.

[1] Le Comité exécutif de la Section locale est composé des membres actifs suivants de la Section locale :

- (a) Président
- (b) Premier vice-président

NOTE :

Le Comité exécutif de la Section locale doit comprendre un président et un premier vice-président, comme le stipule le Règlement intérieur du NSTU. Il peut être composé d'autres membres. Parmi ceux-ci, on compte habituellement les suivants :

- Secrétaire
- Trésorier
- Président sortant
- Vice-président – Communications (relations publiques, affaires publiques)
- Vice-président – Perfectionnement professionnel
- Autres vice-présidents avec leurs rôles désignés et possiblement
- Des membres à titre personnel

Les postes du Comité exécutif doivent être énumérés ici, après l'alinéa (b). Lorsque les membres de la Section locale ont décidé de leur structure en adoptant des statuts dûment ratifiés par le Comité exécutif provincial, cette structure devrait être celle du Comité exécutif de la Section locale.

[2] Les membres du Comité exécutif de la Section locale doivent assister et participer activement à toutes les réunions et assemblées de la Section locale.

[3] Les membres de la Section locale sont responsables de représenter équitablement les décisions du Comité exécutif de la Section locale lorsqu'ils s'expriment sur des questions traitées par le Comité exécutif de la Section locale.

[4] Le président et le premier vice-président siègent en tant que membres du Conseil des représentants régionaux.

~~[5] Un membre du Comité exécutif de la Section locale est désigné personne-ressource pour les nouveaux membres.~~

~~[6] Un membre du Comité exécutif de la Section locale est désigné personne-ressource pour les enseignants suppléants.~~

[5] **Un membre du Comité exécutif de la Section locale est désigné personne-ressource pour les fonctions suivantes :**

- (a) Équité
- (b) Nouveaux membres
- (c) Résolutions
- (d) Condition féminine
- (e) Enseignants suppléants

Article VI

Comités

[1] Le Comité exécutif de la Section locale met sur pied les comités permanents suivants :

- (a) Finances
- (b) Candidatures
- ~~(c) Communications (relations et affaires publiques)~~
- ~~(d) Perfectionnement professionnel~~
- ~~(e) Résolutions~~
- ~~(f) Nouveaux membres~~

NOTE :

Le Comité exécutif de la Section locale doit établir les comités répertoriés dans le modèle. La Section locale peut établir d'autres comités. Parmi ceux-ci, on compte habituellement les suivants :

- **Communications**
- **Engagement des membres**
- **Nouveaux membres**
- **Perfectionnement professionnel**
- **Développement du leadership du NSTU**
- **Relations et affaires publiques**
- **Relations publiques et actions politiques**
- **Résolutions**
- Activités sociales
- Les enseignants suppléants
- Équité
- Condition féminine
- Autre comité jugé souhaitable par la Section locale

Les autres comités doivent être énumérés ici, ~~après l'alinéa (f)~~. Lorsque les membres de la Section locale ont décidé de leur structure en adoptant des statuts dûment ratifiés par le Comité exécutif provincial, il s'agit de la liste des comités pour la Section locale.

[2] Le Comité exécutif de la Section locale nomme les membres de chaque comité permanent sur une base annuelle.

[3] Le Comité exécutif de la Section locale peut nommer des comités spéciaux si la situation l'exige.

[4] Tous les comités permanents de la Section locale sont présidés par un membre du Comité exécutif de la Section locale.

[5] Le trésorier de la Section locale préside le Comité des finances.

