

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.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

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

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 24-01 est défaite ou retirée, la résolution 24-02 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.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

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.

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 *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, neuf (9) membres régionaux et deux (2) membres désignés; 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 3 de l'Annexe A du rapport final du comité spécial sur la gouvernance du NSTU.

2024-47 *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, neuf (9) membres régionaux et trois (3) membres désignés; 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 4 de l'Annexe A du rapport final du comité spécial sur la gouvernance du NSTU.

2024-48 *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, dont cinq (5) membres méritant l'équité; 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 5 de l'Annexe A du rapport final du comité spécial sur la gouvernance du NSTU.

2024-49 *Constitutionnelle Modifiée* *Gouvernance du NSTU* 2/3s
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 :

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

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

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