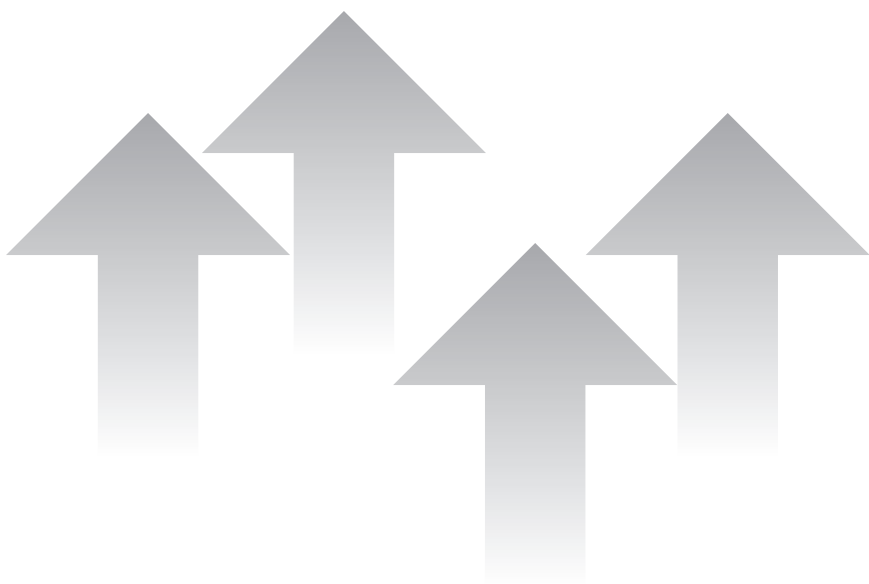


Comité professionnel

**Le comité qui préserve et défend l'intégrité
de la profession enseignante.**



Comité professionnel

Mandat

Les questions qui seront traitées par le Comité professionnel (le « Comité ») comprennent les comportements indignes d'un membre de la profession enseignante.

Une association professionnelle est un comité du NSTU et est contrôlée par le Conseil et par son Comité exécutif, sous réserve de la *Teaching Profession Act*, du présent Règlement intérieur et des Ordres permanents du NSTU.

Une association professionnelle ne peut pas traiter directement d'enjeux politiques avec le gouvernement provincial, des ministères ou d'autres organisations provinciales.

Une association professionnelle détermine les dates de ses réunions et désigne une (1) réunion comme son assemblée générale annuelle chaque année scolaire.

Une majorité des membres du bureau de direction constituera un quorum pour le Comité exécutif d'une association professionnelle.

Procédures opérationnelles

Pouvoir

La *Teaching Profession Act* exige que le NSTU soit doté d'un Comité professionnel et en dicte certaines conditions; les autres modalités du mandat de ce comité sont indiquées dans le Règlement intérieur du NSTU.

Procédure établie

Le concept de procédure établie exige que le Comité soit tenu de s'assurer que toute personne qui se présente à celui-ci a une chance égale de se faire entendre. La procédure établie doit comprendre les principes suivants :

- a. Le/La défendeur-eresse reçoit un exposé clair de la plainte;
- b. Le/La défendeur-eresse a le droit d'assister en personne et d'être représenté-e par un-e conseiller-ère juridique;
- c. Le/La défendeur-eresse a le droit de contredire les éléments de preuve au moyen de déclarations contradictoires ou d'un contre-interrogatoire.

Avis

- a. Une plainte peut être déposée en vertu de l'article 11 de la *Teaching Profession Act* – Professional Committee par une section locale, le Comité exécutif d'une section locale ou le Comité exécutif provincial. Une motion claire pour le dépôt de la plainte doit être approuvée par un vote majoritaire de la section locale, du Comité exécutif de la section locale ou du Comité exécutif provincial. La plainte doit :
 - i. être déposée par écrit auprès du/de la directeur-trice exécutif-ve;
 - ii. identifier la personne visée par la plainte (le/la défendeur-eresse);

- iii. indiquer la conduite faisant l'objet de la plainte;
 - iv. être suffisamment détaillée pour permettre au/à la défendeur-eresse ou à son avocat-e de préparer une réponse adéquate.
- b. Dès réception d'une plainte, le/la directeur·trice exécutif·ve doit, dans les meilleurs délais :
- i. informer le/la défendeur-eresse du dépôt de la plainte et lui en fournir une copie;
 - ii. renvoyer la question au Comité professionnel.
- c. Le/La directeur·trice exécutif·ve, après avoir consulté le Comité professionnel, fixe une date pour l'audience et, au moins trente (30) jours avant cette date, veille à signifier au/à la défendeur-eresse un avis d'audience indiquant la date, l'heure et l'endroit auxquels le Comité tiendra l'audience. Cet avis informe également le/la défendeur-eresse de son droit d'y assister en personne, avec ou sans conseiller·ère juridique, et du fait que le Comité peut procéder lors de l'audience et traiter la plainte en son absence.

Les points qu'il faut prouver

La *Teaching Profession Act* précise que le/la plaignant·e doit prouver que le/la défendeur-eresse est « coupable d'une conduite indigne d'un·e membre de la profession enseignante. » Le terme « conduite indigne » peut comprendre, sans toutefois s'y limiter :

- a. une violation du code de déontologie;
- b. une conduite susceptible de scandaliser la collectivité avec laquelle la profession doit intervenir

Recours s'offrant au Comité

- a. Si le Comité est d'avis que la plainte n'est pas prouvée selon la prépondérance des probabilités, il peut rejeter l'accusation.
- b. Si le Comité est d'avis que la plainte est prouvée selon la

prépondérance des probabilités, mais qu'il estime que sa gravité ne justifie pas une réprimande, le Comité peut énoncer cette conclusion.

- c. Si le Comité est d'avis que la plainte est prouvée selon la prépondérance des probabilités, il peut décider d'appliquer des sanctions internes ou externes :
 - i. À l'interne, le Comité peut décider de :
 - 1. réprimander le/la défendeur-eresse;
 - 2. suspendre les droits d'adhésion du/de la défendeur-eresse au sein du NSTU pour une période déterminée;
 - 3. bannir le/la défendeur-eresse du NSTU.
 - ii. À l'externe, le Comité peut décider de recommander au ministre de :
 - 1. suspendre le permis ou le brevet d'enseignement du/de la défendeur-eresse pour une période déterminée;
 - 2. procéder à l'annulation du certificat du/de la défendeur-eresse.

Mise en œuvre

Lors du dépôt de la décision auprès du Comité exécutif provincial, il incombe à ce dernier de mettre en œuvre cette décision.

CODE D'ÉTHIQUE

Nova Scotia Teachers Union

Ce code d'éthique sert de guide aux membres afin qu'ils observent, en tout temps, la haute intégrité de leur profession, y compris une conduite professionnelle en liaison avec toute communication, qu'elle soit verbale, écrite ou par le biais des médias sociaux.

A. Le membre et l'élève/le parent/tuteur

- I. Le membre considère comme confidentielle et ne divulgue pas, autrement que par des moyens professionnels, toute information de nature personnelle ou familiale, concernant les élèves ou leur famille, dont il/elle a eu connaissance au cours de l'exercice de ses fonctions professionnelles. The Member should be just, equitable, and fair in all relationships with pupils/parents/guardians.
- II. Le membre doit être juste, équitable et intègre dans tous ses rapports avec les élèves/parents/tuteurs.
- III. Le membre doit assumer la responsabilité de la sécurité et du bien-être des élèves, particulièrement lorsqu'il s'agit de situations d'urgence.
- IV. Le membre doit éviter d'offenser les principes moraux des élèves et de leurs parents ou tuteurs.
- V. Le membre doit être aussi objectif et respectueux que possible sur les questions prêtant à controverse.
- VI. Le membre ne doit pas accepter de rémunération pour faire du tutorat à ses propres élèves, sauf dans des cas exceptionnels qui doivent être approuvés par son surveillant ou son directeur.

B. Le membre vis-à-vis d'un autre membre/collègue

- I. Le membre ne doit pas faire de remarques diffamatoires, désobligeantes, condescendantes, embarrassantes ou choquantes à l'encontre d'un autre membre ou collègue.
- II. Le membre ne doit pas faire de remarques désobligeantes sur la compétence professionnelle d'un autre membre ou collègue.

- III. Le membre ne doit pas accepter un poste laissé vacant à la suite d'un différend non résolu entre des membres et leur employeur.
- IV. Le membre ne doit pas harceler sexuellement, physiquement ou émotionnellement un autre membre ou collègue.

C. *Le membre et l'administration*

- I. Le membre doit fournir un soutien raisonnable et professionnel à l'administration interne de l'école/établissement scolaire et du bureau régional.

D. *Le membre et l'organisation professionnelle*

- I. Le membre qui est, à titre professionnel, membre d'un comité, d'un conseil ou de tout autre organisme s'occupant de questions concernant le programme d'enseignement de la Nouvelle-Écosse doit être élu, nommé ou approuvé par le Nova Scotia Teachers Union.
- II. Le membre, ou le groupe de membres ne doivent pas entreprendre d'actions individuelles sur des questions qui sont du ressort de la section locale, du conseil des représentants régionaux ou du NSTU.
- III. La section locale ou le conseil des représentants régionaux ne doit pas entreprendre d'action individuelle sur des questions pour lesquelles l'aide du NSTU a été demandée ou sur des questions exigeant l'autorisation du NSTU.

E. *Le membre vis-à-vis de sa profession*

- I. La conduite du membre doit favoriser et promouvoir la profession d'enseignant et la cause de l'éducation dans la province.
- II. Le membre doit maintenir son apprentissage professionnel, lui permettant de se tenir au courant des tendances en matière d'éducation.
- III. Le membre ne doit pas accepter de travail rémunéré, en dehors de son contrat, lorsque cet emploi nuit à son statut professionnel ou à sa réputation auprès de ses élèves, de ses collègues ou de la communauté

F. *Le membre et la collectivité*

- I. Le membre doit se comporter dans sa vie privée de manière à éviter de s'attirer le déshonneur et, par son intermédiaire, de déshonorer sa profession.



Nova Scotia Teachers Union
3106 Joseph Howe Drive
Halifax, Nova Scotia
B3L 4L7

(902) 477-5621
F: (902) 477-3517
Toll-Free: 1-800-565-6788

nstu@nstu.ca

www.nstu.ca

Ce texte est un résumé à titre informatif seulement. Vous trouverez tous les détails dans le texte officiel du Guide de la NSTU, qui comprend la Constitution, les politiques et les procédures opérationnelles du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse.