

***NSTU***  
***STRATEGIC PLANNING***  
***REPORT***

RAPPORT SUR LE PLAN STRATÉGIQUE DU NSTU

24 OCTOBRE 2022

# RAPPORT SUR LE PLAN STRATÉGIQUE DU NSTU

## Table des matières

SECTION	TITRE	N <sup>o</sup> DE PAGE
I	Résumé	1
II	L'organisation qu'est le NSTU	3
III	Données démographiques	4
	A. Données démographiques sur les membres	4
	B. Données démographiques sur les membres retraités	7
	C. Partenaires en éducation	7
IV	Mission et convictions du NSTU	8
	A. Énoncé de mission du NSTU	8
	B. Énoncés de conviction du NSTU	9
	C. Résumé – Énoncés de mission et de conviction du NSTU	11
	D. Recommandations – Énoncés de mission et de conviction du NSTU	11
V	Examen de la gouvernance du NSTU	12
	A. Recommandation n <sup>o</sup> 1 du rapport <i>Shaping our Future</i>	12
	B. Recommandation n <sup>o</sup> 2 du rapport <i>Shaping our Future</i>	13
	C. Recommandation n <sup>o</sup> 3 du rapport <i>Shaping our Future</i>	15
	D. Recommandation n <sup>o</sup> 4 du rapport <i>Shaping our Future</i>	16
	E. Recommandation n <sup>o</sup> 5 du rapport <i>Shaping our Future</i>	18
	F. Résumé – Gouvernance du NSTU	19
	G. Recommandations – Gouvernance du NSTU	20
VI	Programmes et services	22
	A. Bien-être économique et conditions de travail (services aux membres)	22
	B. Résumé – Bien-être économique et conditions de travail	25
	C. Recommandations – Bien-être économique et conditions de travail	25
	D. Apprentissage professionnel	26
	E. Résumé – Apprentissage professionnel	30
	F. Recommandations – Apprentissage professionnel	31
	G. Programme d'aide aux membres	31

	H.	Résumé – Programme d’aide aux membres	36
	I.	Recommandations – Programme d’aide aux membres	36
	J.	Communications et relations publiques	36
	K.	Résumé – Communications et relations publiques	40
	L.	Recommandations – Communications et relations publiques	41
	M.	Technologie	42
	N.	Résumé – Technologie	46
	O.	Recommandations – Technologie	46
VII		Exploitation	47
	A.	Rôles et responsabilités organisationnels	47
	B.	Résumé – Exploitation	49
	C.	Recommandations – Exploitation	49
VIII		Finances	50
	A.	Budget	50
	B.	Dépenses	50
	C.	Recettes	52
	D.	Résumé – Finances	55
	E.	Recommandations – Finances	57
IX		Engagement et participation des membres	58
	A.	Participation des membres	58
	B.	Résumé – Engagement et participation des membres	62
	C.	Recommandations – Engagement et participation des membres	62
X		Priorités	63
	A.	Priorités organisationnelles des membres	63
	B.	Résumé – Priorités	66
	C.	Recommandations – Priorités	66
XI		Organisation des enseignants à la retraite et partenaires en éducation	67
	A.	Résumé – Organisation des enseignants à la retraite	67
	B.	Recommandations – Organisation des enseignants à la retraite	67
	C.	Résumé – Partenaires en éducation	67
	D.	Recommandations – Partenaires en éducation	67
Annexe A		Résumé des recommandations	68

Annexe B	Échéancier du plan stratégique	75
Annexe C	Résumé des recommandations adoptées par le Comité exécutif provincial	77

## I RÉSUMÉ

À sa réunion du 8 avril 2021, le Comité exécutif provincial du NSTU a adopté la motion suivante :

*Que le directeur exécutif, au nom du Comité exécutif provincial du NSTU, amorce un processus de planification stratégique et y fasse participer des membres, des dirigeants et des partenaires externes du NSTU afin d'élaborer un plan stratégique pour le NSTU, qui sera présenté au Comité exécutif provincial en juin 2022.*

La tâche était gigantesque et l'échéancier, très ambitieux, particulièrement si l'on considère que la province était encore aux prises avec une urgence de santé publique. Afin d'effectuer un examen exhaustif et une consultation élargie, ainsi que de formuler des recommandations, le directeur exécutif a mis sur pied une petite équipe composée de membres du personnel du NSTU, à laquelle s'est greffée d'autres personnes de temps à autre, pour établir et réaliser un plan de travail relatif à la planification stratégique.

Il a été déterminé que la façon la plus efficace de faire participer les membres à ce processus consistait à mener un sondage global auprès d'eux, conçu pour mesurer leurs perceptions par rapport à tous les aspects de l'organisation. Les résultats de ce sondage seraient ensuite utilisés pour mener des consultations ciblées. En plus de la rétroaction de membres qui enseignent actuellement, des partenaires en éducation et des membres retraités ont également eu l'occasion d'éclairer le processus.

Le 26 août, le Comité exécutif provincial a reçu l'ébauche détaillée du sondage des membres à des fins de rétroaction. Le sondage des membres a débuté le 29 septembre et a pris fin le 28 novembre 2021. Les membres ont pu répondre au sondage comportant 250 questions en ligne. Le sondage mené auprès des membres retraités s'est déroulé du 27 octobre au 30 novembre 2021 et celui auprès des partenaires, du 27 octobre 2021 au 14 janvier 2022. Le plan initial consistait à tenir des réunions de section locale pour discuter des résultats du sondage mené auprès des membres et poser des questions d'approfondissement. Trois de ces réunions ont été prévues et ont eu lieu avant la vague Omicron des infections à la COVID-19. Ces réunions se sont déroulées dans les sections locales de Cumberland, de Colchester-East Hants et de Pictou. D'autres réunions de section locale ont été prévues, mais en raison d'avis de santé publique et de préoccupations des membres, elles ont été reportées jusqu'après le congé de Noël.

Lorsque les écoles ont rouvert, il a été déterminé que la meilleure façon de procéder pour diffuser l'information relative au sondage et poser des questions d'approfondissement, sans subir les répercussions d'une vague récurrente de la pandémie, était d'organiser des réunions régionales virtuelles et de demander de l'aide aux sections locales pour les questions d'approfondissement. Des réunions régionales virtuelles se sont déroulées du 10 au 31 mars 2022. D'autres consultations ont été menées avec le personnel professionnel et les membres de la direction du NSTU le 8 juin 2022.

Un sondage parallèle sur la planification stratégique a été mené auprès des membres retraités du NSTU à la fin de 2021, et une consultation avec l'Organisation des enseignants à la retraite a eu lieu au début de 2022. Des partenaires en éducation ont été sondés, et trois centres régionaux pour

l'éducation, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, ainsi que deux groupes d'intérêt locaux y ont répondu. Dans tous les cas, les partenaires en éducation ont indiqué que l'établissement de relations avec le Nova Scotia Teachers Union et leur amélioration étaient importants.

En raison des défis susmentionnés qu'a présentés l'urgence de santé publique qui se poursuivait, le Comité exécutif provincial a reporté la date de production du présent rapport au 17 août 2022.

Le rapport suivant fournit les conclusions du processus de consultation et des recommandations relatives aux initiatives stratégiques.

Le tout respectueusement soumis,

Steve Brooks,  
Directeur exécutif  
17 août 2022

## II L'ORGANISATION QU'EST LE NSTU

Fondé en 1895, le Nova Scotia Teachers Union (NSTU) est une organisation professionnelle composée d'environ 9 500 membres actifs. Il a un Comité exécutif provincial (conseil d'administration) comptant 23 membres ainsi qu'une structure de gouvernance comportant 22 sections locales, 7 régions et 21 associations professionnelles. Le NSTU est affilié à la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, à la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse et au Congrès du travail du Canada. Sous la direction du directeur exécutif, les membres de la direction ainsi que le personnel professionnel et de soutien appliquent les politiques et offrent des programmes et des services aux membres. Le NSTU est reconnu comme l'agent de négociation des enseignants et des spécialistes en éducation publique en Nouvelle-Écosse, ainsi que des éducateurs de la Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique.

### III DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

#### A. Données démographiques sur les membres

Six cent quatre-vingt-douze (692) membres actifs, suppléants et de réserve, représentant 7,4 % des membres, ont répondu au sondage des membres. Des réponses ont été reçues de chaque section locale; d'enseignants en début, en milieu et en fin de carrière; d'enseignants d'écoles primaires, secondaires de premier cycle, secondaires; de membres du personnel de bureaux régionaux, du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et de spécialistes; de personnes représentant au moins 15 groupes méritant l'équité. Voici la répartition des réponses aux questions liées aux données démographiques.

#### Identité de genre

Mon identité de genre actuelle est :	Réponse
Femme	492
Homme	176
Genre non binaire	4
Préfère ne pas répondre ou aucune réponse	19
Préfère s'identifier comme étant _____	1

#### Équité et identité raciale

Je m'identifie comme faisant partie du ou des groupes racisés ou revendiquant l'équité ci-dessous :	Réponse
Je m'identifie comme NE faisant partie d'AUCUN groupe racisé ni d'aucun groupe revendiquant l'équité	558
Je m'identifie comme étant _____	75
Préfère ne pas répondre ou aucune réponse	59

#### Groupe racisé ou revendiquant l'équité auto-identifié

Je m'identifie comme étant _____	Réponse
Femme	12
Gai/Lesbienne/Bisexuel/Queer/Trans/LGBTQ+/2SLGBTQ+/2ELGBTQ+/LGBTQI2+	17
Néo-Écossais africain	4
Afro-américain	1
Micmac/Autochtone/Inuit	7
Métis	4
Asiatique/Asiatique du Sud/Asiatique du Sud-Est	4
Personne de couleur	1
Latino-américain	2
Polonais canadien	1
Personne neuroatypique/ayant un trouble du spectre de l'autisme/des difficultés d'apprentissage	3
Personne invalide	8
Minorité francophone	1
Aîné	1
Acadien	1

#### Expérience dans le système d'éducation publique



<b>J'enseigne dans le système scolaire public de la Nouvelle-Écosse depuis :</b>	<b>Réponse</b>
Moins de 5 ans	59
De 5 à 10 ans	96
De 11 à 20 ans	325
De 21 à 30 ans	181
Plus de 30 ans	29

#### **Poste actuel**

<b>Je travaille actuellement dans le type d'établissement scolaire suivant (meilleure description) :</b>	<b>Réponse</b>
École primaire	250
École intermédiaire ou école secondaire de premier cycle	111
École secondaire	189
École intégrant de la prématernelle à la 12 <sup>e</sup> année	50
École secondaire pour adultes	3
Bureau du centre régional pour l'éducation ou du conseil scolaire	21
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	1
CESPA	5
Écoles intégrant de la prématernelle l'après-midi à la 8 <sup>e</sup> année/prématernelle l'après-midi à la 9 <sup>e</sup> année/prématernelle à la 8 <sup>e</sup> année/prématernelle à la 9 <sup>e</sup> année	25
Itinérant/en tournée/multiples établissements	11
Spécialiste/entraîneur	9
En congé	3
Suppléant	3
École secondaire de premier/deuxième cycle	5
École virtuelle de la Nouvelle-Écosse	1

#### **Statut contractuel**

<b>Mon statut contractuel est :</b>	<b>Réponse</b>
Enseignant permanent	607
Enseignant stagiaire	19
Enseignant contractuel	45
Enseignant suppléant	14

#### **Affectation principale**

<b>Mon affectation principale est à titre de (meilleure description) :</b>	<b>Réponse</b>
Titulaire de classe	430
Enseignant-ressource ou enseignant de centre d'apprentissage	89
Membre de l'équipe des services aux élèves	28
Spécialiste	105
Titulaire de classe/enseignant-ressource	4
Consultant	4
Entraîneur/mentor/employé de soutien	10

#### **Affectation principale (suite)**

Mon affectation principale est à titre de (meilleure description) :	Réponse
Enseignant d'anglais langue seconde	4
Rattrapage en lecture/soutien à la littératie précoce/intervention mathématique	9
Itinérant	2
Directeur de département/leader pédagogique/titulaire de classe	3
Registraire/leader du programme O2/titulaire de classe	1
Préposé au soutien à l'assiduité	1
Gestionnaire du projet du système informatique de renseignements sur les élèves	1
Gestionnaire du Nova Scotia International Student Program	1

#### Répartition par section locale et région

Région	Section locale	Réponses au sondage	Taille de la section locale en mars 2021	Taux de participation (%) de la section locale
Conseil des représentants régionaux d'Annapolis	Annapolis	17	159	10,69 %
	Hants West	25	173	14,45 %
	Kings	35	616	5,68 %
Conseil des représentants régionaux de Cap-Breton-Victoria	District du Cap-Breton	62	660	9,39 %
	Northside Victoria	8	261	3,07 %
Conseil des représentants régionaux de Chignecto Central	Colchester – East Hants	59	770	7,66 %
	Cumberland	21	302	6,95 %
	Pictou	23	405	5,68 %
Conseil des représentants régionaux d'Halifax	Dartmouth	55	695	7,91 %
	Ville d'Halifax	102	1 106	9,22 %
	Comté de Halifax	129	2 121	6,08 %
Conseil des représentants régionaux de South Shore	Comté de Lunenburg	18	413	4,36 %
	Queens	4	93	4,30 %
Conseil des représentants régionaux de Strait	Antigonish	19	207	9,18 %
	Comté de Guysborough	12	60	20,00 %
	Inverness	18	172	10,47 %
	Richmond	7	59	11,86 %
Conseil des représentants régionaux de Tri-County	Digby	16	110	14,55 %
	Comté de Shelburne	8	135	5,93 %
	Yarmouth	22	242	9,09 %
CESPA	CESPA	8	92	8,70 %
CSANE	CSANE	23	531	4,33 %
NSTU TOTAL	NSTU complet	692	9 382	7,38 %

#### B. Données démographiques sur les membres retraités

Trois cent vingt-neuf (329) anciens membres, dont 15 ont indiqué répondre au nom de l'Organisation des enseignants à la retraite dans une certaine mesure, ont répondu au sondage mené auprès des enseignants retraités.

**Répartition des données démographiques pour le sondage des enseignants retraités**

<b>Les répondants se sont identifiés comme :</b>	<b>Réponse</b>
Membre de l'Organisation des enseignants à la retraite	189
Répondant au sondage au nom de l'Organisation des enseignants à la retraite	15
Enseignant retraité, ancien membre actif du NSTU	121
Autre	2
Aucune réponse	2
Total	329

**C. Données démographiques sur les partenaires en éducation**

Bien que la contribution de chaque centre régional pour l'éducation, de chaque établissement décernant le baccalauréat en éducation en Nouvelle-Écosse, d'organisations syndicales et de syndicats néo-écossais homologues, du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, de nombreuses organisations de la Nouvelle-Écosse méritant l'équité et d'organisations représentant des parents néo-écossais d'enfants d'âge scolaire ait été demandée, les réponses ont été très limitées.

**Répartition des données démographiques pour le sondage des partenaires en éducation**

<b>Les répondants se sont identifiés comme étant membres des organisations suivantes :</b>	<b>Réponse</b>
Centre régional pour l'éducation	3
Delmore Buddy Daye Learning Institute	2
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	1
Nova Scotia Federation of Home and School Associations	1
Total	7

## IV MISSION ET CONVICTIONS DU NSTU

Lors de l'élaboration d'un plan stratégique pour toute organisation, la première étape consiste à examiner sa mission et ses convictions. Toute initiative ou orientation stratégique doit correspondre à la mission et aux convictions de l'organisation.

### A. Énoncé de mission du NSTU

L'énoncé de mission actuel du NSTU est le suivant :

***Parlant au nom de tous ses membres afin de les défendre et de les soutenir, le NSTU fait la promotion de la profession enseignante ainsi que d'une éducation publique de qualité et il contribue à leur avancement.***

Lorsqu'on a demandé aux répondants si l'énoncé de mission du NSTU était pertinent, tout juste un peu plus de 80 % d'entre eux ont été soit d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé de mission actuel.

### Réponse par rapport à la pertinence de l'énoncé de mission du NSTU

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Aucune réponse
Réponse	14	36	83	400	158	1
Réponse (%)	2,0 %	5,2 %	12,0 %	57,8 %	22,8 %	0,1 %

La formulation actuelle de l'énoncé de mission est très appréciée; cependant, lors de l'examen des commentaires obtenus dans le cadre du sondage des membres ainsi que de la rétroaction entendue lors de réunions régionales, on appuie la modification de l'énoncé et de ses visées. Ceci étant dit, il ne semble pas y avoir de consensus par rapport à ce qu'il devrait cibler. Voici un échantillon représentatif des réponses reçues :

*Nous devons simplifier notre message et nos demandes. Je trouve que le NSTU poursuit trop d'enjeux relatifs aux services sociaux qui sont manifestement impossibles à résoudre. J'aimerais que le NSTU assume des mandats plus gérables et des enjeux qui sont davantage axés sur les enseignants.*

*Bien que je ne sois pas certain des mots qui seraient appropriés, je crois que nous devrions reconnaître dans une certaine mesure l'importance de nos élèves dans l'énoncé de mission. Je crois que la profession enseignante est très différente d'autres professions, car nous mettons l'accent sur la réussite des élèves (et devrions le faire).*

*La véritable mission est l'énoncé qui suit les phrases : « le NSTU fait la promotion de la profession enseignante ainsi que d'une éducation publique de qualité et il contribue à leur avancement. » Cet énoncé n'a possiblement rien à voir avec le soutien aux membres, la protection de leurs droits ou*

*l'accent mis sur leurs besoins. Le NSTU doit se concentrer sur les personnes et les points qu'il défend, et ses membres devraient être priorités.*

*Je ne suis pas certain de la formulation requise, mais nous avons trop de fers au feu. Il faut se concentrer davantage sur les droits et les conditions de travail des membres. Nous ne pouvons pas régler tous les problèmes dans le système d'éducation en raison d'un manque de financement. Nous ne pouvons pas nous attendre à toujours plier et à sacrifier nos conditions de travail en raison d'un manque de financement; je suis donc en désaccord dans une certaine mesure avec la promotion de la formulation relative à l'éducation de qualité.*

*L'énoncé devrait comprendre la promotion du parrainage civique et d'un gouvernement responsable et leur soutien.*

Les 329 enseignants retraités qui ont participé à un processus parallèle ont fait écho au sentiment des membres actifs du NSTU, alors que 82 % d'entre eux étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé de mission du NSTU. Cela prouve que la mission obtient un soutien de cette génération d'enseignants.

#### **B. Énoncés de conviction du NSTU**

L'énoncé de mission du NSTU est davantage clarifié par un ensemble d'énoncés de conviction qui, pris de manière distincte, portent sur les services aux membres, le leadership en matière de changement éducatif ainsi que sur la promotion et l'amélioration de l'éducation publique. Les énoncés de conviction actuels du NSTU sont :

***Le NSTU agit à titre de principal défenseur pour ses membres en :***

- ***protégeant et en bonifiant leurs avantages économiques;***
- ***améliorant leurs conditions de travail;***
- ***favorisant leur bien-être personnel;***
- ***les informant;***
- ***promouvant des possibilités d'y participer.***

***Le NSTU s'engage à faire preuve de leadership en matière de changement éducatif en :***

- ***préservant et en promouvant l'excellence en enseignement;***
- ***encourageant l'apprentissage continu;***
- ***influant sur les tendances éducatives grâce à la recherche et à l'évaluation;***
- ***diffusant l'information.***

***Le NSTU promeut et améliore la qualité de l'éducation publique pour tous les élèves en :***

- ***favorisant un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire;***
- ***faisant progresser la profession;***
- ***militant en faveur de la justice sociale et du syndicalisme;***
- ***collaborant avec d'autres organisations;***

- **communiquant nos convictions de manière à influencer l'opinion publique et les politiques gouvernementales.**

Lorsqu'on leur a demandé si les énoncés de conviction actuels du NSTU étaient pertinents, de nouveau tout juste un peu plus de 80 % des répondants ont été soit d'accord, soit tout à fait d'accord avec la pertinence de chacun.

#### Réponse par rapport à la pertinence des énoncés de conviction du NSTU

Services aux membres						
	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Aucune réponse
Services aux membres						
Réponse	13	26	63	411	176	3
Réponse (%)	1,9 %	3,8 %	9,1 %	59,4 %	25,4 %	0,4 %
Leadership en matière de changement éducatif						
Réponse	14	30	87	405	151	5
Réponse (%)	2,0 %	4,3 %	12,6 %	58,5 %	21,8 %	0,7 %
Promotion et amélioration de l'éducation publique						
Réponse	17	20	92	406	157	0
Réponse (%)	2,5 %	2,9 %	13,3 %	58,7 %	22,7 %	0 %

La formulation actuelle des énoncés de conviction est très appréciée; cependant, lors de l'examen des commentaires obtenus dans le cadre du sondage des membres ainsi que de la rétroaction entendue lors de réunions régionales, on appuie la modification des visées de ces énoncés. Il ne semble toutefois pas y avoir de consensus par rapport à ce que ces nouvelles visées devraient comporter, de nombreuses opinions contradictoires ayant été notées. Voici un échantillon représentatif des réponses reçues :

*L'amélioration des conditions de travail devrait être le premier objectif.*

*Les bénéfices économiques ne devraient pas être nommés en premier. On dirait qu'ils sont priorisés, ce qui ne devrait pas être le cas et nous fait paraître cupide.*

*Promouvoir le respect à l'égard des enseignants en tant que professionnels.*

*Cette section doit vraiment être reformulée pour qu'elle mentionne la prise en compte d'un plus vaste éventail de voix ou de perspectives en éducation; le mouvement favorisant l'éducation doit être plus réceptif à la culture.*

*Remplacer le terme profession enseignante afin d'inclure tous les membres du NSTU.*

*Ajout de « promouvoir l'équité et l'inclusion grâce à l'éducation ».*

*Éviter les questions liées à la justice sociale.*

*Je ne crois pas que l'on en fait assez par rapport à la justice sociale et au syndicalisme, mais cela me fait plaisir que l'on en parle. Il devrait être davantage question de la participation des collectivités.*

Comme pour l'énoncé de mission du NSTU, les enseignants retraités ont indiqué un haut niveau d'acceptation des énoncés de conviction du NSTU, celui-ci allant de 82 % des répondants d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé de conviction sur la promotion de l'éducation publique à 87 % des répondants d'accord ou tout à fait d'accord avec celui concernant l'offre de services aux membres.

### **C. Résumé – Énoncés de mission et de conviction du NSTU**

L'énoncé de mission et les énoncés de conviction du NSTU sont fondamentalement les convictions organisationnelles du NSTU et sont donc essentiellement des énoncés de politique. Les énoncés de politique sont approuvés par le Conseil d'administration, par un vote majoritaire. Les énoncés de politique sont soumis à un réexamen tous les six ans, mais les énoncés de mission et de conviction ne sont pas examinés régulièrement d'une manière similaire.

Les énoncés de mission et de conviction du NSTU sont très appréciés par les membres, avec plus de 80 % des membres d'accord ou tout à fait d'accord avec leur pertinence. Cela se reflète également dans les résultats des enseignants retraités, qui indiquent une approbation générationnelle de ces énoncés. Les commentaires, obtenus dans le cadre du sondage et durant les consultations locales et régionales, suggèrent que quelques modifications des formulations peuvent être nécessaires, mais en général, les énoncés sont solides.

### **D. Recommandations – Énoncés de mission et de conviction du NSTU**

Voici des recommandations en ce qui concerne la mission et les convictions du NSTU :

- IV-1 Veiller à ce que les énoncés de mission et de conviction soient examinés selon un cycle régulier et soient intégrés à la section Gouvernance du NSTU du manuel Politique. Veiller à ce que le Comité de la gouvernance et de la politique élabore des résolutions à des fins d'examen par le Comité exécutif provincial pour créer des énoncés de politique à partir des énoncés de mission et de conviction à des fins de considération à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2023.
- IV-2 Examiner les énoncés de mission et de conviction en tant que politiques durant le cycle d'examen des politiques de cette année du Comité de la gouvernance et de la politique. Les modifications proposées à ces énoncés seront examinées par le Comité exécutif provincial en janvier 2023. Toute modification proposée sera soumise sous forme de résolution à l'assemblée générale annuelle de 2023.

## V EXAMEN DE LA GOUVERNANCE

En décembre 2020, le NSTU a reçu le rapport définitif indépendant de Grant Thornton (le cabinet comptable responsable des audits indépendants du NSTU), intitulé *Shaping Our future*. Le NSTU a commandé le rapport comme le demandait la résolution du Conseil 2018-07 :

***IL EST RÉSOLU QUE*** le NSTU engage une partie externe pour effectuer la vérification de la structure de gouvernance du NSTU afin d'identifier des moyens d'en accroître l'efficacité et de faire un compte rendu des résultats lors de l'AGA du Conseil 2019.

Le rapport contenait cinq recommandations, dont quatre concernent la structure de gouvernance de l'organisation (recommandations n<sup>os</sup> 1, 2, 4 et 5) et une recommandation relativement au financement des services (recommandation n<sup>o</sup> 3). Pour en savoir plus sur ces recommandations, veuillez consulter le document *Shaping Our Future*, disponible en ligne dans le *2021 Annual Council Workbook*, à

l'adresse <https://nstu.blob.core.windows.net/nstuwebsite/data/annualcouncil/e%20cwb%202021.pdf>.

Comme Grant Thornton a mené un processus de consultation auprès des membres, il a été décidé d'intégrer les recommandations du rapport *Shaping Our Future* dans le cadre des actions relatives à la planification stratégique avec les membres.

### A. **Recommandation n<sup>o</sup> 1 du rapport *Shaping Our Future* – La taille du Comité exécutif provincial**

Dans le cadre de son examen indépendant, Grant Thornton a recommandé que le NSTU harmonise la taille de sa structure de gouvernance (c'est-à-dire, le Comité exécutif provincial) à celles de syndicats comparables en Nouvelle-Écosse et d'organisations scolaires du secteur public comparables de partout au pays. Il a été noté que le NSTU est doté du plus gros comité exécutif provincial de toutes les organisations d'enseignants au Canada. Il a été recommandé de réduire la taille du Comité exécutif provincial, qui compte actuellement 23 membres, à de 12 à 15 membres. Les principaux éléments appuyant cette recommandation étaient la réduction des coûts, l'amélioration de l'efficacité de la gouvernance et la diminution des attentes par rapport aux bénévoles.

Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils pensaient de la recommandation de réduire la taille du Comité exécutif provincial, 65 % des répondants ont été soit d'accord ou tout à fait d'accord avec celle-ci.

#### **Réponses concernant la recommandation n<sup>o</sup> 1 du rapport *Shaping our Future***

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Aucune réponse
Réponse	50	77	113	276	173	3
Réponse (%)	7,2 %	11,1 %	16,3 %	39,9 %	25,0 %	0,4 %

Les commentaires fournis dans le cadre du sondage des membres et des réunions régionales indiquaient clairement que de nombreux membres avaient de la difficulté avec la question de la



taille du Comité exécutif provincial, même ceux qui étaient d'accord avec sa réduction. L'absence de modèle alternatif recommandé à la structure actuelle dans le rapport de Grant Thornton peut avoir eu une incidence sur l'appui reçu par cette recommandation. Voici des exemples des commentaires reçus :

*Le Comité exécutif provincial devrait refléter les CRE. Les présidents de section locale devraient avoir plus de formation et de congés pour activités professionnelles axés sur l'aide aux membres de leur région.*

*Je serais d'accord avec ce changement s'il y avait toujours autant de membres de l'extérieur de la MRH pour que les régions rurales de la Nouvelle-Écosse puissent être entendues, car ce n'est souvent pas le cas, selon moi.*

*La taille du Comité exécutif provincial devrait être basée sur celle des sections locales et plus de soutien devrait être offert aux plus grandes sections.*

*L'efficacité du Comité exécutif provincial est grandement réduite dans son format actuel en raison de sa grande taille et des conflits d'horaire de ses membres.*

*Le Comité exécutif provincial doit être réduit pour que sa taille corresponde à celle des CRE. Le CRE d'Halifax devrait donc être une seule section locale, car les mouvements entre les sections sont fréquents. En ayant une voix plus imposante pour négocier nos contrats locaux. Le nombre de membres au sein du Comité exécutif provincial devrait être basé sur les populations des CRE.*

*Bien qu'au départ je sois hésitant au changement à la représentation au Comité exécutif provincial en raison de défis géographiques, se baser sur les conseils des représentants régionaux pourrait fonctionner. En raison des grandes régions, des congés supplémentaires seraient nécessaires pour permettre aux membres du Comité exécutif provincial d'interagir efficacement avec les membres. Ce qui ne doit pas arriver est une accentuation de la perception de disparité entre les régions urbaines et rurales.*

*Notre Comité exécutif provincial devrait refléter la taille des sections locales qu'il représente. Exemple : Le comté d'Halifax compte plus de membres et plus de membres au Comité exécutif provincial devraient donc les représenter.*

*Je suis d'accord, mais je crois qu'il est important de tenir compte de la composition du Comité exécutif provincial, en considérant les minorités et la représentation de membres qui ne sont pas uniquement des enseignants (p. ex. conseillers; services aux élèves : psychologues, orthophonistes, travailleurs sociaux; enseignants spécialisés).*

*Notre province est très diversifiée et ses besoins le sont tout autant! Retirer des voix du Comité exécutif provincial fera en sorte qu'il sera de plus en plus difficile de représenter toutes les voix.*

**B. Recommandation n° 2 du rapport *Shaping Our Future* – Le nombre de sections locales**

La deuxième recommandation de l'audit indépendant de la structure de gouvernance du NSTU consistait à réduire le nombre de sections locales. Il a été suggéré qu'une réorganisation des sections locales pourrait refléter les limites des centres régionaux pour l'éducation, du CSAP et de la Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA). Le principal élément dont les auditeurs ont tenu compte a été l'important transfert des cotisations des membres utilisé pour les activités des sections locales et les attentes à l'égard de leurs dirigeants.

Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils pensaient de la recommandation de réduire le nombre de sections locales, 48 % des répondants ont soit été d'accord ou tout à fait d'accord avec celle-ci et une forte minorité de 35 % était en désaccord ou tout à fait en désaccord.

**Réponses concernant la recommandation n° 2 du rapport *Shaping our Future***

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Aucune réponse
Réponse	105	137	115	199	132	4
Réponse (%)	15,2 %	19,8 %	16,6 %	28,8 %	19,1 %	0,6 %

Durant des réunions régionales, particulièrement à l'extérieur de la région d'Halifax, des préoccupations ont été soulevées par rapport à la fusion de sections locales qui aurait une incidence négative sur la capacité des groupes ruraux et plus petits de se faire entendre au sein du syndicat. Une fois de plus, il est probable que l'absence de modèle alternatif à la structure actuelle et que le nombre de sections locales aient influé sur les réponses des membres. Voici des exemples des commentaires reçus :

*Je suis d'accord dans une certaine mesure avec la fusion des sections locales, mais je ne veux pas perdre les possibilités d'encourager une participation locale.*

*En ce moment, nous n'avons pas de bénévoles pour occuper des postes de direction dans les sections locales. De nombreuses sections locales ne tiennent même pas d'élections, mais déterminent plutôt qui occupera le poste x cette fois.*

*De plus, beaucoup de membres ne peuvent même pas différencier les sections locales, car elles proviennent d'une époque révolue de conseils scolaires différents qui n'existent plus. Ces membres sont régis par le même contrat régional et par la même liste d'ancienneté; la section locale qui les représente ne fait donc pas de différence. Les membres pourraient bénéficier d'être mieux représentés par des membres qui occupent des postes auxquels ils ont été élus et qu'ils souhaitent occuper plutôt que d'être obligés de le faire, personne d'autre ne se portant volontaire.*

*Compte tenu de la taille et de la géographie des districts scolaires, les enseignants ne tireraient pas profit d'une réduction de la taille des sections locales.*

*Il est important de garder nos sections locales dans leurs régions respectives pour favoriser l'engagement des membres. P. ex. : réunions, événements, perfectionnement professionnel. Certaines sections locales couvrent de grandes régions géographiques.*

*La représentation locale est importante pour moi.*

*Je crois que la réduction du nombre de sections locales réduira notre reconnaissance de l'importance de la diversité culturelle dans nos collectivités. Je crois que la voix exprimée par nos diverses régions sera perdue au profit des perspectives culturelles et des croyances dominantes.*

*Si le nombre de sections locales est réduit, il est important de tenir compte de choses qui augmenteront, comme le temps de déplacement et sa distance pour les réunions, de plus grandes régions géographiques à couvrir, etc.*

*Plus grandes n'est certainement pas synonyme de meilleures. Je craindrais que de nombreux enseignants de plus petits endroits se sentent laissés de côté en étant plus éloignés de leurs représentants syndicaux. Cela pourrait toutefois être une façon de relier des collectivités, des régions et des enseignants.*

*Les dépenses des sections locales pourraient d'abord être réorganisées avant de passer à la fusion de groupes. Est-ce que la portée des sections locales pourrait être modifiée pour réduire les coûts tout en regroupant certaines tâches et fonctions sous une structure plus grande et plus centralisée?*

*Les principaux « éléments distinctifs » des sections locales qui contribuent aux vies des membres sont les activités sociales et les événements uniques célébrant les départs à la retraite. La plupart des ressources qui soutiennent la vie syndicale près des domiciles des membres vont aux sections, et chaque section locale a et entretient un comité exécutif local qui est doté de rôles redondants ou qui se dédoublent dans des sections locales avoisinantes. Cela est particulièrement un problème dans des régions moins peuplées où de plus petites sections locales éparpillées dans de grandes régions ont de la difficulté à recruter et à garder des dirigeants locaux, qui offrent des services à de très petits nombres de membres locaux.*

### **C. Recommandation n° 3 du rapport *Shaping Our Future* – Se concentrer sur les priorités**

La troisième recommandation présentée dans le rapport *Shaping Our Future* ne portait pas sur la structure de gouvernance du NSTU. Le rapport a recommandé qu'avec un financement limité disponible pour offrir des services, l'organisation se concentre sur la prestation des services que les membres estiment les plus importants. Un élément important dont les auditeurs ont tenu compte dans le cadre de cette recommandation a été les fonds distribués pour appuyer la structure de

gouvernance existante. Le rapport a ensuite dégagé les grandes priorités suivantes lors des consultations menées dans le cadre du rapport.

1. Services de négociation;
2. Création d'une image publique favorable pour la profession;
3. Soutien efficace offert en temps opportun aux membres dans des situations conflictuelles avec des supérieurs;
4. Communication avec les membres;
5. Soutien efficace offert en temps opportun aux membres par rapport à leurs droits et avantages associés à la convention;
6. Promotion d'une relation de confiance entre le syndicat et ses membres.

Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils pensaient de la recommandation d'axer les ressources du NSTU sur les priorités énumérées, à peine plus de 71 % des répondants se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord et 17,6 % ont indiqué n'avoir aucune opinion à cet égard, la deuxième réponse la plus populaire.

#### Réponses concernant la recommandation n° 3 du rapport *Shaping our Future*

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Aucune réponse
Réponse	18	55	122	344	151	2
Réponse (%)	2,60 %	7,95 %	17,63 %	49,71 %	21,82 %	0,29 %

Lors de l'analyse des commentaires et de la rétroaction reçus dans le cadre des consultations régionales, il est devenu évident que même si 11 % des répondants étaient en désaccord ou tout à fait en désaccord avec la recommandation, la majeure partie de cette opinion défavorable était en réaction aux priorités dégagées dans le rapport *Shaping Our Future* et non pas au concept de concentrer les ressources sur les priorités établies par les membres. Les consultations régionales nous ont également permis de bien comprendre que les priorités ne sont pas fixes et sont assujetties aux situations évolutives. Voici des exemples des commentaires reçus :

*D'accord. Le NSTU a souffert d'un « glissement de sa portée » au fil des ans et devrait affiner ce sur quoi il se concentre plutôt que d'augmenter son budget.*

*Je ne crois pas vraiment que Grant Thornton ait entièrement saisi ce qu'est le NSTU ou ce qu'il fait et défend. Les relations publiques sont importantes, mais nous pourrions dépenser des millions de dollars et n'avoir aucun effet sur la perception de l'éducation par le public.*

*La priorité 2 pourrait très bien être au numéro 3 ou 4 et être interchangée avec l'une ou l'autre des options. Selon moi, il s'agit d'une bataille perdue d'avance. Soyez d'abord au service des membres.*

*Je renuméroterais ces priorités. La priorité 1 est correcte, les priorités 5 et 6 devraient être les suivantes, puis la 3, ensuite la 2 et finalement, la 4.*

*Nous croyons fermement que nous ne devrions pas dépenser pour de la publicité. Cela n'aura aucune incidence sur le résultat. Elle ne devrait pas être la deuxième grande priorité. Retirez-la de la liste. Cela NE devrait PAS faire partie du budget.*

*Les membres se soucient de leurs conditions de travail, de leur salaire, de leurs avantages sociaux et de leur pension. Ils veulent pouvoir s'occuper de leurs familles maintenant et avoir une retraite sûre. C'est ce sur quoi l'on devrait se concentrer.*

*Bien entendu, les membres désirent des communications efficaces, pour sentir qu'ils sont soutenus si et quand cela est nécessaire. Ces éléments devraient être immuables.*

*Je crois que les membres devraient voter par suffrage universel sur ce classement.*

*Je suis d'accord avec les éléments, mais pas nécessairement avec leur ordre. Je crois qu'il est temps de rétablir la relation entre le syndicat et les membres.*

*Classement des priorités : 1, 3, 5, 6, 2, 4.*

**D. Recommandation n° 4 du rapport *Shaping Our Future* – Le nombre de comités du Comité exécutif provincial**

Le rapport *Shaping Our Future* a également recommandé de considérer de réduire le nombre de comités du Comité exécutif provincial afin de ne conserver que ceux qui sont exigés par la convention collective, par la loi ou par la réglementation, ou qui sont liés à une priorité importante pour les membres. Les auditeurs ont suggéré que l'approche et la nature simplifiée des comités utilisés pour les conseils des représentants régionaux (CRR) pourraient être un exemple pour le Comité exécutif provincial, chaque comité ayant des objectifs précis chaque année. Deux des principaux éléments qu'ils ont considérés ont été les coûts associés aux comités provinciaux et l'incidence sur le temps des bénévoles.

Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils pensaient de la recommandation de rationaliser les comités provinciaux, près de 68 % des répondants se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord et 21 % ont indiqué n'avoir aucune opinion à cet égard, la deuxième réponse la plus populaire.

**Réponses concernant la recommandation n° 4 du rapport *Shaping our Future***

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Aucune réponse
Réponse	26	50	145	316	153	2
Réponse (%)	3,8 %	7,2 %	21,0 %	45,7 %	22,1 %	0,3 %

Même si une majorité de répondants a indiqué appuyer le concept de réduire le nombre de comités provinciaux, il est devenu évident, lors de l'examen des commentaires et de la rétroaction régionale, que l'absence de suggestions de comités pouvant être combinés ou éliminés a eu une incidence sur les réponses. Voici des exemples des commentaires reçus :

*Les dépenses auxquelles les membres des comités provinciaux ont droit sont ridiculement élevées. J'habite dans la MRH et je n'ai jamais demandé le remboursement de mes dépenses. Tout le monde peut se rencontrer sur Zoom. Les membres des comités N'ONT AUCUNE RAISON de se rendre à Halifax, de séjourner dans un hôtel et de manger au restaurant. Cela ne fait aucun sens d'un point de vue ENVIRONNEMENTAL ou fiscal. Zoom est beaucoup plus abordable et facile.*

*Si le comité n'a pas d'objectif ou ne se rencontre que « pour avoir une réunion », à quoi la réunion sert-elle?*

*Souvent, les membres participent au NSTU en occupant des rôles au sein de ces comités.*

*Le CEP est notre voix autour de la table; sa taille est donc appropriée si l'on considère qu'il représente 8 000 membres. Je crois toutefois que certains comités ne sont pas nécessaires ou ne sont plus utiles.*

*Si le NSTU prévoit de nous représenter en tant que notre organisation professionnelle et contractuelle, un nombre équilibré de comités permanents est nécessaire. Ces comités sont une autre façon de faire participer les membres à l'organisation. Il en va de même pour les organisations professionnelles qui produisent les conférences d'octobre. Maintenant, est-ce que les comités devraient savoir pourquoi ils existent et bien comprendre ce qu'ils doivent accomplir? Bien entendu!*

*Les comités ne devraient être créés que pour répondre à de véritables besoins à l'interne de résoudre un problème de manière créative et ont donc besoin de dirigeants en mesure de le faire. Suivi et surveillance officiels? Est-ce que cela équivaut à « perdre son temps à inventer des choses et faire perdre le temps d'une personne en lui demandant de taper des choses inventées »? Il vous suffit de résoudre des problèmes de manière créative et cela va fonctionner.*

*Il y a beaucoup trop de comités qui ont peu ou pas d'incidence sur l'ensemble des membres. Les mêmes personnes passent d'un comité à l'autre.*

*Les comités qui ne sont pas productifs siphonnent nos ressources limitées. Nous devons déterminer lesquels sont les plus utiles et productifs et y consacrer notre temps et nos ressources.*

*Nos comités sont seulement une façon de faire participer des gens au syndicat. Les comités seraient plus efficaces s'ils étaient utilisés plus efficacement pour éclairer le syndicat.*

**E. Recommandation n° 5 du rapport *Shaping Our Future* – Le nombre de comités de section**  
L'audit de Grant Thornton de la structure de gouvernance du NSTU a également recommandé que l'on considère de ratifier le nombre de comités de section. La principale considération ciblée dans

le rapport *Shaping Our Future* a été le temps que les bénévoles doivent consacrer à la participation à un comité de section.

L'appui global pour cette idée n'a été que marginal alors que tout juste un peu plus de 56 % des répondants ont été d'accord ou tout à fait d'accord avec cette recommandation. Comparativement au nombre de membres qui s'y opposaient, un plus grand nombre de membres n'avait pas d'opinion à cet égard.

#### Réponses concernant la recommandation n° 5 du rapport *Shaping our Future*

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Plus ou moins d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Aucune réponse
Réponse	41	91	168	269	121	2
Réponse (%)	5,9 %	13,2 %	24,3 %	38,9 %	17,5 %	0,3 %

Selon les données et la rétroaction, il ne semble pas y avoir de consensus sur la question du nombre de comités de section. Voici certains des commentaires représentatifs :

*Les comités de section sont des points d'entrée cruciaux dans le syndicalisme.*

*Dans de petites sections locales, les comités sont essentiellement le comité exécutif de la section. Un grand nombre d'entre eux ne peuvent avoir qu'un membre chargé de tous les aspects du « comité ». Il semble plus efficace d'envisager une structure différente.*

*Tout comme pour les comités provinciaux, si les comités ne se rencontrent que pour tenir une réunion, à quoi cela sert-il? J'ai l'impression que cette diminution de comités de section survient de toute façon, car aucun bénévole ne se porte volontaire pour être membre du comité ou il est composé de membres du comité exécutif de la section et ne travaille donc pas.*

*Les comités de section sont uniques et propres à chaque section locale. Peut-être que si des sections locales sont prêtes à collaborer sur des ateliers des économies pourraient être réalisées sur les frais de déplacement des dirigeants. Selon moi, il ne serait pas intelligent de diminuer le nombre de comités de section. Cela réduira davantage les possibilités d'engagement.*

*Les sections locales devraient avoir de la souplesse pour se rationaliser. Par exemple, les comités qui n'attirent pas de membres à l'extérieur du Comité exécutif pourraient fonctionner comme des comités pléniers. Une rationalisation effectuée de manière normalisée et descendante augmenterait la pression sur les membres du Comité exécutif de la section locale et nuirait à leur capacité de prendre des décisions qui servent au mieux la région.*

*Dans les plus petites sections locales, nous n'avons pas vraiment beaucoup de comités. Un petit groupe de personnes fait tout.*

*Il n'y a pas beaucoup de comités de section en ce moment. Avec moins de comités, il y a une réduction des possibilités de développement du leadership pour les membres. Certaines sections locales sont dirigées par une culture oligarchique dans le cadre de laquelle les dirigeants créent la table pour que leurs amis dirigent avec eux. Un manque de propositions concurrentes n'est pas sain pour un syndicat.*

*Nous devons nous poser la question : quelle a été l'incidence des comités de section supplémentaires? Si leur incidence a été considérable, alors peut-être pas. Cependant, à titre de membre du NSTU, je n'ai honnêtement aucune idée de l'incidence de nos comités de section « supplémentaires ».*

*De nombreuses sections locales ont des comités qui n'ont pas de réelle valeur pour les membres. Je crois qu'un grand nombre de ces comités devraient rester à l'échelle régionale pour minimiser la redondance et réduire la pression sur les bénévoles.*

*Je ne sais pas de quels comités chaque section locale dispose. Si les comités drainent davantage les fonds et ne servent pas bien l'éducation et les enseignants, alors oui, ils devraient être éliminés.*

*Je crois que, particulièrement dans les petites sections locales, les comités font ce qu'ils peuvent au-delà de leur mandat.*

*Les comités de section sont extrêmement importants au niveau local, car ils permettent aux membres de participer au syndicat et de s'engager auprès de celui-ci tant à l'échelle locale que provinciale et de devenir un membre plus informé.*

*Les comités qui ne sont pas productifs siphonnent nos ressources limitées. Nous devons déterminer lesquels sont les plus utiles et productifs et y consacrer notre temps et nos ressources.*

## **F. Résumé – Gouvernance du NSTU**

La rétroaction indique clairement que les membres désirent de possibles changements à la structure de gouvernance du NSTU qui réduiront les exigences imposées aux bénévoles, accroîtront l'efficacité et réduiront les coûts financiers. Il s'avère également qu'il y ait de véritables préoccupations par rapport au fait que les changements aient une incidence négative sur la capacité des membres de s'engager auprès de leur syndicat, tant à l'échelle provinciale, que régionale ou locale.

Selon la rétroaction et les commentaires reçus, il serait évident que toute discussion sur les changements à apporter à la structure de gouvernance du NSTU ne peut avoir lieu sans autre(s) modèle(s) proposé(s).

Il est difficile, mais pas impossible, de prendre les quatre recommandations relatives à la gouvernance du rapport *Shaping our Future* indépendamment les unes des autres. Différents niveaux de la structure actuelle ont le pouvoir d'agir par rapport à ces recommandations



individuelles. Un exemple de l'interrelation des recommandations est que la réduction du nombre de membres du Comité exécutif provincial sans réduire le nombre de sections locales pourrait accroître par inadvertance la charge de travail des bénévoles, car moins de membres serviraient le même nombre de sections locales.

La taille et la composition du Comité exécutif provincial sont établies dans le Règlement intérieur du NSTU (Article III – Comité exécutif provincial – 1 Composition), qui peut uniquement être modifié avec l'appui des 2/3 des délégués à l'assemblée générale du Conseil.

Les limites des sections locales relèvent du Comité exécutif provincial, comme le permet le Règlement intérieur du NSTU (Article III – Comité exécutif provincial, 8 – Fonctions et Article IV – Gouvernance des Sections locales, 1 – Sections locales du NSTU). Elles peuvent être modifiées par un vote majoritaire des membres du Comité exécutif provincial. De plus, la recommandation du rapport *Shaping our Future* concernant la réduction du nombre de sections locales suggère la possibilité de faire correspondre les sections locales à leurs conseils des représentants régionaux. Les limites des CRR sont décrites dans le Règlement intérieur du NSTU (Article V – Gouvernance régionale, 1 – Conseil des représentants régionaux [CRR]). Bien que le Comité exécutif provincial ait le pouvoir d'établir les limites d'une section locale, l'assemblée générale du Conseil a celui de modifier la définition des CRR par un vote majoritaire des 2/3 des délégués.

Le nombre, le mandat et la composition des comités provinciaux relèvent largement du Comité exécutif provincial, par l'établissement de procédures opérationnelles. L'assemblée générale du Conseil peut influencer sur ces éléments par le biais du processus budgétaire.

Finalement, le nombre, le mandat et la composition des comités locaux relèvent largement de chaque section locale. Comme le stipulent les procédures opérationnelles du NSTU, les sections locales se doivent d'avoir certains comités; cependant, elles ont la souplesse de les combiner et d'en ajouter lors de l'adoption de leur Constitution, qui est ensuite ratifiée par le Comité exécutif provincial.

## **G. Recommandations – Gouvernance du NSTU**

Voici les recommandations concernant la gouvernance du NSTU :

- V-1 À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, que le Comité exécutif provincial élabore un ensemble de résolutions à des fins de considération à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024 en ce qui concerne d'autres modèles de gouvernance relativement à la composition, à la taille et aux processus électoraux du Comité exécutif provincial. Il est également recommandé que le Comité de la gouvernance et de la politique soit chargé de l'élaboration de ces modèles.
  
- V-2 À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, qu'un comité spécial de dirigeants locaux et régionaux élabore un ensemble de recommandations à des fins de considération par le Comité exécutif provincial d'ici octobre 2023 en ce qui concerne la

composition, la taille, les limites et les processus électoraux des sections locales. Il est également recommandé que le Comité de la gouvernance et de la politique soit chargé d'élaborer toute résolution découlant des recommandations du comité spécial à des fins d'examen à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024.

- V-3 À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, que le Comité exécutif provincial examine le nombre, le mandat et la composition des comités permanents et autres du NSTU dans le but d'harmoniser leurs mandats et d'en réduire globalement le nombre. À présenter au Comité exécutif provincial à des fins de considération en décembre 2023. Il est également recommandé que le Comité de la gouvernance et de la politique soit chargé d'effectuer cet examen.
  
- V-4 À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, qu'un comité spécial de dirigeants locaux et régionaux examine le nombre, le mandat et la composition des comités mandatés par les procédures opérationnelles du NSTU dans le but d'atténuer les attentes par rapport aux bénévoles des sections locales. À présenter au Comité exécutif provincial à des fins de considération en décembre 2023.

## VI PROGRAMMES ET SERVICES DU NSTU

Le NSTU offre un vaste ensemble de programmes et de services à ses membres. Une rétroaction a été obtenue au moyen d'un sondage exhaustif et de consultations régionales sur les sujets suivants : services aux membres, apprentissage professionnel, programmes d'aide aux membres, communications et relations publiques et technologie.

### A. Bien-être économique et conditions de travail (services aux membres)

L'équipe des services aux membres effectue des représentations et offre des services relativement au bien-être économique et aux conditions de travail. Ces services sont le plus souvent associés au travail d'un syndicat, car ils comprennent l'interprétation des contrats, les négociations collectives, l'orientation relative aux relations de travail, les conseils par rapport aux griefs et à l'arbitrage et les représentations.

De manière générale, la rétroaction a indiqué que les membres connaissent bien les divers programmes et les services relatifs au bien-être économique, les programmes et services offerts par le NSTU qui ont une incidence sur le bien-être économique des membres les moins connus étant les services d'interprétation de nature législative, à 60 % et le soutien que le NSTU donne aux membres qui désirent un congé étant le plus connu, à 96 %.

Ce niveau de connaissance élevé est assorti d'importants écarts entre la priorité accordée à chaque programme et service. Par exemple, l'écart le plus important entre les réponses des membres concernant la priorité accordée à un service relatif au bien-être économique est par rapport aux négociations collectives que plus de 91 % des membres perçoivent comme une priorité élevée ou très élevée alors que moins de 1 % d'entre eux considèrent qu'il s'agit d'une priorité faible ou très faible.

D'un autre côté, le plus petit écart entre le niveau de priorité accordé aux programmes et services est par rapport aux documents d'orientation sur les relations de travail créés pour les membres, que 43 % des répondants considèrent comme une priorité élevée ou très élevée et que 11 % d'entre eux perçoivent comme étant une priorité faible ou très faible.

### Connaissance des programmes et services relatifs au bien-être économique et aux conditions de travail

Bien-être économique et conditions de travail	Aucune connaissance du service		Service connu, mais jamais utilisé		Service connu et utilisé ou référé à autrui	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
Négociations collectives	27	3,9 %	417	60,3 %	244	35,2 %
Interprétation de la convention collective	133	19,2 %	333	48,1 %	206	29,8 %
Surveillance de l'assurance collective et soutien	121	17,5 %	336	48,6 %	232	33,5 %
Soutien en cas de grief et d'arbitrage	28	4,0 %	509	73,6 %	139	20,1 %

Conseils et soutien individuels aux membres	42	6,1 %	263	38,0 %	384	55,5 %
Protection et représentation individuelles des membres	60	8,7 %	464	67,1 %	151	21,8 %
Représentation juridique	48	6,9 %	580	83,8 %	57	8,2 %
Interprétation et conseils de nature législative	198	28,6 %	410	59,2 %	69	10,0 %
Documents d'orientation sur les relations de travail	226	32,7 %	400	57,8 %	58	8,3 %
Aide au sujet des pensions et de la retraite	22	3,2 %	491	71,0 %	162	23,4 %
Aide au sujet des congés parentaux, de maternité et d'adoption	22	3,2 %	378	54,6 %	286	41,3 %
Séminaires de préparation à la retraite	20	2,9 %	483	69,8 %	174	25,1 %

**Priorité ou valeur des programmes et services relatifs au bien-être économique et aux conditions de travail**

Bien-être économique et conditions de travail	Priorité très faible		Priorité faible		Priorité moyenne		Priorité élevée		Priorité très élevée	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
Négociations collectives	2	0,3 %	2	0,3 %	49	7,1 %	181	26,2 %	453	65,5 %
Interprétation de la convention collective	7	1,0 %	14	2,0 %	154	22,3 %	290	41,9 %	210	30,3 %
Surveillance de l'assurance collective et soutien	7	1,0 %	21	3,0 %	183	26,4 %	269	38,9 %	207	29,9 %
Soutien en cas de grief et d'arbitrage	1	0,1 %	16	2,3 %	150	21,7 %	263	38,0 %	246	35,5 %
Conseils et soutien individuels aux membres	2	0,3 %	14	2,0 %	156	22,5 %	254	36,7 %	260	37,6 %
Protection et représentation individuelles des membres	1	0,1 %	11	1,6 %	121	17,5 %	270	39,0 %	274	39,6 %
Représentation juridique	4	0,6 %	24	3,5 %	153	22,1 %	272	39,3 %	234	33,8 %
Interprétation et conseils de nature législative	5	0,7 %	48	6,9 %	272	39,3 %	239	34,5 %	112	16,2 %
Documents d'orientation sur les relations de travail	10	1,4 %	65	9,4 %	314	45,4 %	192	27,7 %	102	14,7 %

Aide au sujet des pensions et de la retraite	4	0,6 %	15	2,2 %	153	22,1 %	250	36,1 %	255	36,8 %
Aide au sujet des congés parentaux, de maternité et d'adoption	23	3,3 %	31	4,5 %	176	25,4 %	250	36,1 %	206	29,8 %
Séminaires de préparation à la retraite	12	1,7 %	35	5,1 %	202	29,2 %	244	35,3 %	182	26,3 %

Les résultats du sondage et la consultation régionale semblent indiquer clairement que les membres connaissent bien les programmes et les services relatifs au bien-être économique et aux conditions de travail du NSTU et que ces derniers sont une priorité élevée ou très élevée pour eux.

Une chose que ces données indiquent clairement est que les répondants connaissent les programmes et les services relatifs au bien-être économique et considèrent qu'ils sont une priorité très élevée. Voici certains commentaires à cet effet :

*Il s'agit d'un service extrêmement important. Je vous prie de ne pas le réduire.*

*Même si je n'ai pas eu besoin d'un grand nombre de ces services, je suis reconnaissant qu'ils me soient offerts et je crois que leur valeur est élevée.*

Des suggestions et des commentaires ont également été faits par rapport à la façon de faire davantage connaître les services relatifs au bien-être économique et aux conditions de travail aux membres :

*J'aime beaucoup la vidéo sur notre convention collective. Le cadre a parlé de tous les points de manière approfondie et personne ne l'a interrompu. J'espère que cette pratique se poursuivra. Une séance de questions et réponses pourrait suivre après la présentation de la vidéo informative aux enseignants. Le travail des enseignants comportant de plus en plus de tâches, regarder une vidéo informative est beaucoup plus facile pour eux, ces derniers pouvant la réécouter s'ils n'ont pas compris quelque chose et les explications pouvant être approfondies.*

*Les membres doivent connaître ces programmes et services qui leur sont offerts.*

*Peut-être demander aux sections locales de transmettre l'information (à l'aide de courriels, de courtes séances, de brochures) à propos des services aux représentants pour qu'ils puissent au moins la connaître et aider les membres dans leur école en leur recommandant les services offerts.*

*N'oubliez pas qu'il n'y a pas de questions stupides. Il faut être exposé plus d'une fois à l'information sur le bien-être économique avant de bien la comprendre. Les membres doivent être informés du soutien, des renseignements et des services qui leur sont offerts.*

*Mon plus gros problème est de ne pas savoir où aller ou à qui parler par rapport à certaines préoccupations précises. C'est particulièrement important lorsqu'une personne ne veut pas parler d'un sujet avec trop de gens.*

*Un schéma des services offerts pouvant être consulté rapidement.*

*Rendez les documents plus accessibles. J'utilise Google pour parcourir les documents du NSTU, car c'est plus facile ainsi. Peut-être fournir une page d'instructions détaillées pour se connecter et accéder à tous les documents des membres (contrats et tous les autres documents qui permettent aux membres de connaître leurs droits et les services du NSTU).*

Le programme des Services aux membres par rapport auquel beaucoup de membres demandent une plus grande accessibilité a été les séminaires de préparation à la retraite. Bien que la participation à ces séances soit actuellement limitée par la convention collective, il semble évident qu'un accroissement de l'accès à l'information serait bienvenu.

*Les séances de préparation à la retraite pourraient être des vidéos présentant de l'information à jour que tous les enseignants peuvent regarder, pas seulement ceux qui prendront leur retraite dans les cinq prochaines années.*

*Les séminaires de préparation à la retraite doivent être donnés au moins dix ans avant la première date possible. Il n'y a pas suffisamment de temps pour apporter des changements importants à sa situation financière cinq ans avant sa retraite. Un genre de webinaire ou de brochure sur « ce dont je dois tenir compte pour être prêt à prendre ma retraite dans 10 à 15 ans » que les gens peuvent télécharger et consulter quand bon leur semble pourrait être produit. Cela ne serait pas trop dispendieux, mais pourrait servir de référence pour les membres, même pour ceux qui sont en début de carrière. Je propose également que les séances de préparation à la retraite soient offertes en ligne ou selon un modèle hybride pour que plus de personnes se sentent à l'aise de participer, et cela pourrait réduire les coûts.*

*Je crois que deux séminaires sur la préparation à la retraite devraient être donnés. Un à la mi-carrière (15<sup>e</sup> année) et un autre en fin de carrière (5 ans avant la retraite). J'ai parlé à de nombreux enseignants qui m'ont dit qu'ils auraient aimé connaître l'information qu'ils ont apprise plus tôt, afin d'être mieux préparés sur le plan financier pour la retraite. Ils croient que cinq ans avant la retraite est beaucoup trop tard pour effectuer de réels changements financiers, p. ex. placements, etc.*

La rétroaction reçue des enseignants retraités qui ont participé au processus de consultation indique également qu'ils connaissent bien les programmes et les services des Services aux membres, les documents d'orientation sur les relations de travail étant les moins connus, à 69 %, et le programme de séminaires de préparation à la retraite, le plus connu, à 97 %.

## **B. Résumé – Bien-être économique et conditions de travail**

Bien que les résultats du sondage des membres et les discussions lors des réunions locales et régionales indiquent que les programmes et les services relatifs au bien-être économique et aux conditions de travail sont bien connus et très importants, les commentaires suggèrent que des améliorations pourraient être apportées.

Compte tenu de leur nature, les activités dans ce domaine sont sensibles et confidentielles; cependant, des descriptifs généraux du type et de la complexité du travail pourraient être transmis aux membres.

Bien que des défis y soient associés, les membres semblent désirer avoir un accès accru à l'information par l'entremise de présentations en ligne. Les présentations de ce type peuvent devenir désuètes relativement rapidement et une certaine forme de révision annuelle serait nécessaire. Les commentaires dans de telles présentations nécessiteraient un avertissement concernant la nécessité qu'un membre approprié du personnel les précise; souvent, l'information est propre à un cas en particulier. La production et la révision de telles présentations seront éprouvantes pour les ressources humaines responsables des Services aux membres.

On désire que l'information sur le site Web soit plus facilement accessible et conviviale, y compris le répertoire du personnel assorti d'affectations claires. Des commentaires comme « ... *Ne pas savoir où aller ou à qui parler...* » et « *Un schéma des services...* » illustrent bien cette préoccupation. Nous avons de nombreux programmes et services; un outil de navigation sous forme de répertoire d'information et des responsabilités des membres du personnel aiderait les membres.

### **C. Recommandations – Bien-être économique et conditions de travail**

Voici des recommandations concernant les programmes et services relatifs au bien-être économique et aux conditions de travail :

- VI-1 À compter de l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2023, que le rapport sur les activités des Services aux membres comprenne les renseignements suivants :
  - a. nombre de griefs initiés, résolus et en cours;
  - b. nombre de dossiers disciplinaires ouverts, fermés et toujours à l'étude;
  - c. nombre d'accidents de travail qui ont eu lieu, qui ont été analysés et qui sont en cours d'examen;
  - d. nombre de dossiers criminels et d'autres dossiers de nature juridique;
  - e. nombre de séminaires de préparation à la retraite donnés.
  
- VI-2 D'ici décembre 2022, que le NSTU commence à élaborer un ensemble de présentations et de graphiques en ligne portant sur des sujets généraux, y compris une foire aux questions. Les présentations et les graphiques seront révisés chaque année.
  
- VI-3 D'ici janvier 2023, faire en sorte que les membres puissent accéder facilement aux documents liés à l'interprétation de la législation ainsi qu'à des conseils par rapport à celle-ci et aux relations de travail.

- VI-4 D'ici juin 2023, que le NSTU dispose d'outils de navigation en ligne plus clairs pour les membres en ce qui concerne les programmes et les services relatifs au bien-être économique et aux conditions de travail. Ces outils aideront les membres à trouver les coordonnées des membres appropriés du personnel et les ressources offertes ainsi qu'à y accéder.
- VI-5 D'ici décembre 2022, que le NSTU envisage de possibles améliorations aux programmes et aux services relatifs au bien-être économique et aux conditions de travail offerts en créant un nouveau poste de cadre bilingue dédié aux services aux membres et au tri des demandes d'information des membres. Ce cadre pourrait donner des conseils, de l'information et des précisions sur des questions courantes sur les services aux membres et répartir les membres ayant besoin d'une représentation continue aux membres du Comité exécutif qui sont affectés à une région. Il est également recommandé que le Comité du personnel rédige une résolution appropriée pour l'assemblée générale annuelle du Conseil par rapport à la dotation en personnel de ce poste.

#### **D. Apprentissage professionnel**

En plus du soutien au bien-être économique et aux conditions de travail que le NSTU offre aux membres, il a également des programmes et des services conçus pour appuyer la profession. Ces programmes et services sont collectivement appelés Apprentissage professionnel et comprennent des recherches, des conférences et des ateliers, des programmes de reconnaissance et du soutien pour les membres. La connaissance et la valeur des programmes et des services d'apprentissage professionnel n'ont pas été toujours aussi élevées que celles par rapport aux services aux membres. Cela peut attester de la nécessité d'améliorer la communication et la promotion de ces services et programmes.

Le niveau de connaissance de ces programmes et services allait de 25 % pour la liaison avec des universités à 99 % pour la Conférence d'octobre du NSTU.

Un écart important a également été rapporté par rapport au niveau de priorité accordé à chacun des programmes et services. Par exemple, l'écart le plus important entre les réponses des membres concernant la priorité accordée à un service d'apprentissage professionnel est par rapport aux conseils individuels, que plus de 71 % des membres perçoivent comme une priorité élevée ou très élevée alors que 5 % d'entre eux considèrent qu'il s'agit d'une priorité faible ou très faible.

D'un autre côté, le plus petit écart entre le niveau de priorité accordé aux programmes et services est par rapport au Summer Leadership Institute du NSTU, qu'une proportion égale de 24 % des membres a perçu comme une priorité élevée et une priorité faible.

Une plus grande proportion de membres ont indiqué que le niveau de priorité d'un certain nombre de programmes et de services d'apprentissage professionnel était faible plutôt qu'élevé. Ces programmes et services comprennent : le programme de stage John Huntley, les conférences du NSTU, le projet outremer, la Fondation Sheonoroil et la liaison avec les universités. En ce qui concerne ces programmes, l'écart le plus important entre les niveaux de priorité est par rapport au



projet outremer, auquel 43 % des membres accordent une priorité faible ou très faible alors que 11 % d'entre eux la considèrent comme une priorité élevée ou très élevée.

### Connaissance des programmes et des services d'apprentissage professionnel

Apprentissage professionnel	Aucune connaissance du service		Service connu, mais jamais utilisé		Service connu et utilisé ou référé à autrui	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
Conférence CONTACT ( <i>Conference on New Techniques and Classroom Teaching</i> )	351	50,7 %	213	30,8 %	122	17,6 %
Soutien et conseils relativement au curriculum	373	53,9 %	248	35,8 %	58	8,4 %
Programme <i>Developing Successful Schools</i> (DSS)	480	69,4 %	186	26,9 %	23	3,3 %
Recherche pédagogique	357	51,6 %	283	40,9 %	40	5,8 %
Services d'équité	180	26,0 %	466	67,3 %	38	5,5 %
Conseils et soutien individuels aux membres	120	17,3 %	358	51,7 %	201	29,0 %
Programme de stage à la mémoire de John Huntley	210	30,3 %	371	53,6 %	106	15,3 %
Soutien local à l'apprentissage professionnel	253	36,6 %	279	40,3 %	149	21,5 %
Journée de l'engagement des membres	203	29,3 %	227	32,8 %	255	36,8 %
Distinctions, bourses de recherche et subventions du NSTU	53	7,7 %	387	55,9 %	239	34,5 %
Conférences biennales du NSTU	355	51,3 %	229	33,1 %	97	14,0 %
NSTU Leadership Skills Development Institute	345	49,9 %	242	35,0 %	90	13,0 %
Fonds d'aide à l'élaboration des programmes (FAEP)	215	31,1 %	291	42,1 %	180	26,0 %
Projet outremer	333	48,1 %	326	47,1 %	20	2,9 %
Journée de conférence d'octobre	3	0,4 %	19	2,7 %	665	96,1 %
Subventions de la Fondation Sheonoroil	307	44,4 %	329	47,5 %	45	6,5 %
Condition féminine	353	51,0 %	296	42,8 %	37	5,3 %
Soutien aux enseignants en début de carrière	267	38,6 %	324	46,8 %	89	12,9 %
Liaison universitaire	513	74,1 %	157	22,7 %	20	2,9 %

### Priorité ou valeur des programmes et des services d'apprentissage professionnel

Apprentissage professionnel	Priorité très faible		Priorité faible		Priorité moyenne		Priorité élevée		Priorité très élevée	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
	.									

Conférence CONTACT ( <i>Conference on New Techniques and Classroom Teaching</i> )	67	9,7 %	79	11,4 %	264	38,2 %	174	25,1 %	94	13,6 %
Soutien et conseils relativement au curriculum	44	6,4 %	72	10,4 %	250	36,1 %	211	30,5 %	96	13,9 %
Programme <i>Developing Successful Schools</i> (DSS)	73	10,5 %	84	12,1 %	314	45,4 %	150	21,7 %	54	7,8 %
Recherche pédagogique	58	8,4 %	106	15,3 %	295	42,6 %	142	20,5 %	65	9,4 %
Services d'équité	18	2,6 %	30	4,3 %	198	28,6 %	263	38,0 %	170	24,6 %
Conseils et soutien individuels aux membres	10	1,4 %	24	3,5 %	142	20,5 %	267	38,6 %	225	32,5 %
Programme de stage à la mémoire de John Huntley	74	10,7 %	130	18,8 %	319	46,1 %	103	14,9 %	46	6,6 %
Soutien local à l'apprentissage professionnel	35	5,1 %	62	9,0 %	270	39,0 %	208	30,1 %	92	13,3 %
Journée de l'engagement des membres	73	10,5 %	109	15,8 %	290	41,9 %	117	16,9 %	81	11,7 %
Distinctions, bourses de recherche et subventions du NSTU	15	2,2 %	38	5,5 %	256	37,0 %	221	31,9 %	133	19,2 %
Conférences biennales du NSTU	88	12,7 %	129	18,6 %	342	49,4 %	73	10,5 %	32	4,6 %
NSTU Leadership Skills Development Institute	62	9,0 %	105	15,2 %	325	47,0 %	113	16,3 %	54	7,8 %
Fonds d'aide à l'élaboration des programmes (FAEP)	29	4,2 %	66	9,5 %	265	38,3 %	187	27,0 %	122	17,6 %
Projet outremer	128	18,5 %	172	24,9 %	283	40,9 %	56	8,1 %	23	3,3 %
Journée de conférence d'octobre	35	5,1 %	33	4,8 %	165	23,8 %	214	30,9 %	230	33,2 %
Subventions de la Fondation Sheonorail	84	12,1 %	118	17,1 %	332	48,0 %	80	11,6 %	41	5,9 %
Condition féminine	28	4,0 %	42	6,1 %	224	32,4 %	228	32,9 %	149	21,5 %
Soutien aux enseignants en début de carrière	21	3,0 %	18	2,6 %	176	25,4 %	251	36,3 %	199	28,8 %
Liaison universitaire	79	11,4 %	116	16,8 %	329	47,5 %	100	14,5 %	43	6,2 %

On a cherché à obtenir des commentaires et des suggestions additionnels des membres par l'entremise des consultations régionales et du sondage exhaustif mené auprès d'eux. La vaste majorité des commentaires a reflété la nécessité de mieux informer les membres par rapport aux programmes et aux services d'apprentissage professionnel qui leur sont offerts. Par exemple :

*Je ne connaissais pas beaucoup de ces programmes. Plus d'information devrait peut-être être transmise directement aux membres.*

*Je ne peux pas les classer en ordre de priorité si je ne les connais pas.*

*Cette information doit être communiquée plus efficacement aux membres. J'enseigne depuis longtemps et c'est la PREMIÈRE fois que j'apprenais ce qu'est CONTACT.*

*J'ai trouvé difficile de classer ces programmes de 1 à 5, car je n'avais jamais entendu parler de la plupart d'entre eux.*

*Une autre idée serait de donner une courte présentation PowerPoint ou Google à tous les membres pour qu'ils sachent quelles ressources et quel soutien sont offerts aux enseignants de la Nouvelle-Écosse.*

*Il existe des brochures, des affiches et de l'information pour un certain nombre de ces programmes ou peut-être qu'un article de The Teacher a porté sur eux au fil des ans. Je n'ai remarqué aucune promotion pour les programmes suivants : Liaison universitaire, Condition féminine, Projet outremer, DSS et Soutien et conseils relativement au curriculum.*

*Je ne sais pas ce qui peut être fait pour améliorer la participation et la connaissance des membres, mais elles sont très faibles. Je suis représentant syndical et je ne connaissais pas les 3/4 de ces programmes. Il doit y avoir plus de liaisons personnelles et de bouche à oreille, j'imagine? Ou encore, de partages sur les médias sociaux?*

En plus de la rétroaction concernant un manque de connaissance de programmes et de services d'apprentissage professionnel précis, certains répondants ont remis en question la valeur du travail de l'apprentissage professionnel, alors que d'autres le perçoivent comme étant important dans les vies des enseignants :

*Comme seulement deux membres du personnel en sont chargés, ce secteur semble un peu faible dans notre organisation. Je crois que nous devons nous concentrer sur moins de choses et les faire très bien. Il est dispendieux pour les sections locales de payer pour qu'un délégué participe à la conférence CONTACT, particulièrement si elle se déroule à l'extérieur de la province. Le programme DSS semble axé sur les administrateurs et ils ne font plus partie de nos membres.*

*L'apprentissage professionnel est la division du NSTU qui montre aux membres la valeur de faire partie d'une profession. C'est ainsi que les membres établissent des relations entre eux.*

*Il semble qu'il y a beaucoup de chevauchement entre les services offerts par le NSTU et par notre employeur. Nous bénéficions de beaucoup de soutien par le biais de programmes de mentorat, de journées de perfectionnement professionnel, de subventions et d'autres programmes offerts et administrés par les différents centres régionaux pour l'éducation. Je crois que le NSTU doit prendre du recul par rapport à ces services.*

*Faire en sorte que plus d'enseignants connaissent les programmes et les services du syndicat pour une meilleure organisation. Je sais que ces éléments sont décrits dans le Manuel et sur le site Web, mais cela n'engage pas nécessairement les enseignants jusqu'à ce qu'ils en aient besoin ou désirent s'en prévaloir, etc. Il faut faire connaître ces programmes et services.*

*Il faut se concentrer davantage sur les membres. Le personnel de l'apprentissage professionnel devrait effectuer de la recherche et communiquer avec les sections locales pour démontrer comment les membres peuvent diriger les changements scolaires, plutôt que de les suivre passivement. Les enseignants de la Nouvelle-Écosse pourraient jouer un rôle plus crucial et éclairé lors de changements culturels systémiques.*

L'autre élément par rapport auquel une rétroaction considérable a été reçue a été la Conférence d'octobre du NSTU.

*Débarrassez-nous de la Conférence d'octobre obligatoire que nous devons payer. C'est une blague. Je préférerais de loin effectuer mon propre perfectionnement professionnel ou N'IMPORTE QUOI D'AUTRE. Je préférerais enseigner toute la journée. C'est une perte de temps. Les sujets sont ennuyants et être obligé d'effectuer du perfectionnement professionnel en ligne en ce moment est absolument ridicule. Débarrassez-vous-en!!!*

*J'ai indiqué un niveau de priorité de moyen à faible à plusieurs de ces éléments, car je vois peu d'avantages pour l'ensemble des membres ou de signes qu'ils font une quelconque différence pour eux. Souvent, ils profitent aux mêmes personnes, particulièrement les bourses et les subventions. La Journée de conférence d'octobre doit être complètement revue. Je n'aimerais pas la voir disparaître, mais elle est de moins en moins perçue comme une journée de perfectionnement professionnel utile et bénéfique et de plus en plus comme une journée pour aller à Halifax pour magasiner et durant laquelle les gens semblent en profiter davantage en se réunissant en plus petits groupes pour échanger et apprendre. Le modèle de conférence unique merveilleuse est désuet et n'a pas démontré avoir vraiment d'avantages mesurables pour les enseignants ou les élèves.*

*Je ne comprends pas pourquoi je ne reçois pas un reçu immédiatement après m'être inscrit à la Conférence d'octobre du NSTU. Les reçus semblent être contrôlés par mon NSTU, mon syndicat, et être distribués à la fin de la conférence? De nombreux enseignants et membres du NSTU en ont parlé à mon école. NOTRE syndicat doit se pencher sur cette question.*

*La Conférence d'octobre devrait être soit complètement revue, soit être entièrement éliminée. Trop d'associations professionnelles offrent des séances de perfectionnement professionnel qui ne sont même pas liées au contenu. Cette année, les séances virtuelles étaient une perte de temps.*

De nouveau, il y a une forte corrélation entre les perspectives des membres actifs et celles des membres retraités lorsqu'il est question de connaître les programmes et les services d'apprentissage professionnel du NSTU. La connaissance des programmes et des services d'apprentissage professionnel était beaucoup plus irrégulière. Allant d'un creux de 31 % pour la connaissance de la Journée de l'engagement des membres à un sommet de 97 % pour la Conférence d'octobre, avec moins de 50 % des membres qui connaissent la Fondation Sheonoroil, les mesures de soutien aux enseignants en début de carrière et la liaison universitaire.

#### **E. Résumé – Apprentissage professionnel**

Les résultats du sondage des membres et des discussions lors des réunions locales et régionales indiquent que la connaissance et l'importance des programmes et des services d'apprentissage professionnel varient grandement parmi nos membres. Le niveau de connaissance de ces programmes est peut-être la raison de la faible importance qui leur est accordée, mais ce n'est pas nécessairement la seule. La plupart des programmes et des services d'apprentissage professionnel ciblent une petite proportion des membres, particulièrement des cadres. Bien que ces programmes et services soient cruciaux pour éclairer les décideurs de l'organisation, les membres de la base peuvent ne pas les connaître ni en voir nécessairement l'importance.

Semblablement au bien-être économique et aux conditions de travail, les membres semblent de nouveau désirer avoir un accès accru à l'information au moyen de présentations en ligne. Ces présentations comporteront les mêmes défis que ceux mentionnés à la section précédente.

De nouveau, semblablement au bien-être économique et aux conditions de travail, on désire que l'information sur le site Web soit plus facilement accessible et conviviale, y compris le répertoire du personnel assorti d'affectations claires.

Le niveau de priorité accordé à des programmes comme Developing Successful Schools, les conférences biennales du NSTU et le Programme de stage à la mémoire de John Huntley et leur connaissance par les membres ont été particulièrement faibles. La valeur de ces programmes n'est en grande partie bénéfique qu'à relativement peu de membres, principalement à ceux occupant des rôles de direction.

La Journée de conférence d'octobre est très bien connue des membres et obtient leur soutien en matière de niveau de priorité; cependant, les commentaires suggèrent que de possibles améliorations à ce programme devraient être étudiées.

#### **F. Recommandations – Apprentissage professionnel**

Voici des recommandations concernant les programmes et services d'apprentissage professionnel :

- VI-6 Que le personnel de l'apprentissage professionnel crée un ensemble de présentations en ligne portant sur des sujets généraux, y compris une foire aux questions. À compter de décembre 2022, que le personnel de l'apprentissage professionnel entame le processus de création de ces présentations, qui seront révisées chaque année pour en assurer la pertinence.

- VI-7 D'ici juin 2023, que le NSTU dispose d'outils de navigation en ligne plus clairs pour les membres en ce qui concerne les programmes et les services d'apprentissage professionnel. Ces outils aideront les membres à trouver les coordonnées des membres appropriés du personnel et les ressources offertes ainsi qu'à y accéder.
- VI-8 D'ici septembre 2025, que le NSTU mette sur pied un ensemble de programmes et de services visant particulièrement à soutenir les membres méritant l'équité.
- VI-9 D'ici juin 2024, qu'une analyse de l'engagement et du soutien du NSTU par rapport au programme Developing Successful Schools soit effectuée.
- VI-10 D'ici décembre 2024, qu'une analyse de la participation et de l'accessibilité aux conférences biennales du NSTU soit effectuée.
- VI-11 D'ici juin 2025, qu'une analyse de la participation et de l'accessibilité au Programme de stage à la mémoire de John Huntley du NSTU soit effectuée.
- VI-12 D'ici décembre 2024, effectuer un examen opérationnel de la Journée de conférence d'octobre comprenant une évaluation des procédures pour cette dernière, de son format et du soutien pour celle-ci.

#### **G. Programme d'aide aux membres (PAM)**

Les programmes d'aide aux membres (PAM) sont un ensemble de services offerts par le NSTU en partenariat avec les fiduciaires de l'assurance collective du NSTU, qui ne sont pas proposés par le Régime d'assurance collective du NSTU. Les fiduciaires de l'assurance collective du NSTU administrent, au nom du syndicat, le Régime d'assurance collective du NSTU et le fonds en fiducie. Le Programme d'aide aux membres comprend une combinaison de services contractuels de fournisseurs, comme le programme CAREpath, et de services à l'interne, comme les programmes de counselling et d'intervention précoce.

Lorsqu'on a demandé aux répondants leur niveau de connaissance du Programme d'aide aux membres et la priorité qu'ils lui accordaient, les réponses ont été plus uniformes, celles indiquant une bonne connaissance et une priorité élevée dépassant celles indiquant de faibles connaissance et priorité dans le cadre de l'analyse des services aux membres.

Les commentaires indiquent que le niveau de connaissance des divers programmes d'aide aux membres varie d'un seuil de 21 % pour les nécessaires de départ pour l'autogestion de la santé à un sommet de 85 % pour les services de counselling du NSTU.

Un écart important a également été rapporté par rapport au niveau de priorité accordé à chacun des programmes. Par exemple, l'écart le plus important entre les réponses des membres concernant la priorité accordée à un programme d'aide aux membres est par rapport aux services de counselling, que 71 % des membres perçoivent comme une priorité élevée ou très élevée alors que 4 % d'entre eux considèrent qu'il s'agit d'une priorité faible ou très faible.

D'un autre côté, le plus petit écart entre le niveau de priorité accordé à un programme d'aide aux membres est par rapport aux nécessaires de départ pour l'autogestion de la santé, que 35 % des répondants considèrent comme une priorité élevée ou très élevée et que 21 % d'entre eux perçoivent comme étant une priorité faible ou très faible.

Le programme par rapport auquel le nombre de répondants lui accordant une priorité faible a dépassé celui le considérant comme une priorité élevée a été le Défi santé mieux-être hivernal, que 36 % d'entre eux perçoivent comme une priorité faible ou très faible et que 26 % reconnaissent comme une priorité élevée ou très élevée.

### Connaissance des programmes et des services d'aide aux membres

Programme d'aide aux membres	Aucune connaissance du service		Service connu, mais jamais utilisé		Service connu et utilisé ou référé à autrui	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
CAREpath – Programme d'assistance pour le cancer	260	37,6 %	376	54,3 %	48	6,9 %
CAREpath – Programme d'assistance soins de santé	264	38,2 %	351	50,7 %	62	9,0 %
CAREpath – Programme d'assistance soins aux aînés	337	48,7 %	317	45,8 %	32	4,6 %
CAREpath – Votre partenaire en mieux-être	302	43,6 %	312	45,1 %	65	9,4 %
Programme d'intervention précoce (PIP)	232	33,5 %	311	44,9 %	140	20,2 %
PIP – Soutien pour le retour au travail	227	32,8 %	349	50,4 %	100	14,5 %
PIP – Évaluations du milieu de travail	350	50,6 %	236	34,1 %	97	14,0 %
Subventions – EDUWellness	371	53,6 %	267	38,6 %	42	6,1 %
Subventions – Santé mentale et bien-être	385	55,6 %	257	37,1 %	41	5,9 %
Évaluation psychologique indépendante	379	54,8 %	249	36,0 %	49	7,1 %
Assistance pour demande d'indemnisation pour invalidité de longue durée	201	29,0 %	434	62,7 %	52	7,5 %
PAEF de Manuvie – Services de consultation	190	27,5 %	320	46,2 %	170	24,6 %
PAEF de Manuvie – Services de soins pour dépression	377	54,5 %	271	39,2 %	35	5,1 %
PAEF de Manuvie – Victimes d'actes violents	440	63,6 %	227	32,8 %	11	1,6 %
PAEF de Manuvie – Accompagnement des personnes en deuil ou vivant une perte	312	45,1 %	340	49,1 %	31	4,5 %
PAEF de Manuvie – Services de mentorat et d'accompagnement spécialisés en développement personnel	452	65,3 %	208	30,1 %	17	2,5 %
PAEF de Manuvie – Solutions contre le stress	442	63,9 %	219	31,6 %	22	3,2 %
PAEF de Manuvie – Soins en cas de traumatisme	455	65,8 %	205	29,6 %	17	2,5 %

Orientation pour les programmes d'aide aux membres	413	59,7 %	223	32,2 %	45	6,5 %
Triage pour les programmes d'aide aux membres	468	67,6 %	167	24,1 %	41	5,9 %
Services de consultation du NSTU – Membres et famille des membres	101	14,6 %	367	53,0 %	218	31,5 %
Services de consultation du NSTU – Intervention en cas de crise sur place ou en milieu scolaire	230	33,2 %	379	54,8 %	69	10,0 %
Nécessaire de départ pour l'autogestion de la santé	535	77,3 %	136	19,7 %	11	1,6 %
Défi santé mieux-être hivernal	153	22,1 %	272	39,3 %	250	36,1 %

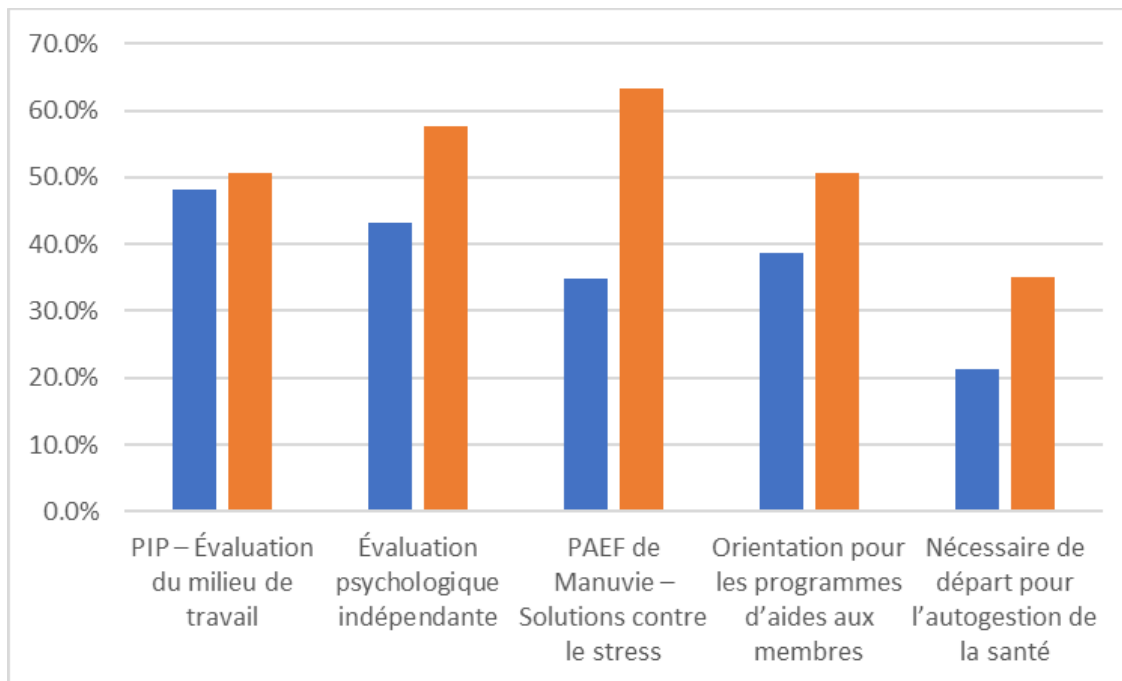
### Priorité ou valeur des programmes et des services d'aide aux membres

Programme d'aide aux membres	Priorité très faible		Priorité faible		Priorité moyenne		Priorité élevée		Priorité très élevée	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
CAREpath – Programme d'assistance pour le cancer	13	1,9 %	20	2,9 %	149	21,5 %	254	36,7 %	231	33,4 %
CAREpath – Programme d'assistance soins de santé	14	2,0 %	17	2,5 %	185	26,7 %	233	33,7 %	209	30,2 %
CAREpath – Programme d'assistance soins aux aînés	25	3,6 %	42	6,1 %	216	31,2 %	213	30,8 %	169	24,4 %
CAREpath – Votre partenaire en mieux-être	19	2,7 %	46	6,6 %	225	32,5 %	200	28,9 %	167	24,1 %
Programme d'intervention précoce (PIP)	15	2,2 %	30	4,3 %	204	29,5 %	214	30,9 %	199	28,8 %
PIP – Soutien pour le retour au travail	12	1,7 %	27	3,9 %	207	29,9 %	225	32,5 %	182	26,3 %
PIP – Évaluations du milieu de travail	18	2,6 %	50	7,2 %	245	35,4 %	199	28,8 %	151	21,8 %
Subventions – EDUWellness	35	5,1 %	63	9,1 %	311	44,9 %	139	20,1 %	107	15,5 %
Subventions – Santé mentale et bien-être	26	3,8 %	33	4,8 %	230	33,2 %	192	27,7 %	186	26,9 %
Évaluation psychologique indépendante	18	2,6 %	32	4,6 %	210	30,3 %	221	31,9 %	178	25,7 %
Assistance pour demande d'indemnisation pour invalidité de longue durée	10	1,4 %	23	3,3 %	183	26,4 %	233	33,7 %	218	31,5 %
PAEF de Manuvie – Services de consultation	16	2,3 %	21	3,0 %	161	23,3 %	210	30,3 %	250	36,1 %
PAEF de Manuvie – Services de soins pour dépression	15	2,2 %	23	3,3 %	144	20,8 %	235	34,0 %	247	35,7 %
PAEF de Manuvie – Victimes d'actes violents	19	2,7 %	29	4,2 %	155	22,4 %	217	31,4 %	233	33,7 %
PAEF de Manuvie – Accompagnement des personnes en deuil ou vivant une perte	15	2,2 %	22	3,2 %	160	23,1 %	245	35,4 %	219	31,6 %



PAEF de Manuvie – Services de mentorat et d’accompagnement spécialisés en développement personnel	37	5,3 %	74	10,7 %	267	38,6 %	146	21,1 %	133	19,2 %
PAEF de Manuvie – Solutions contre le stress	14	2,0 %	35	5,1 %	177	25,6 %	233	33,7 %	205	29,6 %
PAEF de Manuvie – Soins en cas de traumatisme	16	2,3 %	32	4,6 %	179	25,9 %	232	33,5 %	198	28,6 %
Orientation pour les programmes d’aide aux membres	18	2,6 %	44	6,4 %	250	36,1 %	198	28,6 %	153	22,1 %
Triage pour les programmes d’aide aux membres	24	3,5 %	52	7,5 %	289	41,8 %	165	23,8 %	125	18,1 %

Il est intéressant de noter que 17 programmes et services d’aide aux membres ont obtenu un niveau de priorité plus élevé que leur niveau de connaissance. En voici quelques exemples :



Lorsque le niveau de priorité dépasse le niveau de connaissance, cela indique que bien que les membres puissent ne pas savoir que le NSTU offre un programme ou un service en particulier, ils jugent que c’est quelque chose qu’ils aimeraient se voir offrir.

Lors de l’examen des commentaires et des suggestions recueillis dans le cadre du sondage exhaustif et des séances régionales, il a été évident que les membres connaissent relativement bien les programmes et les services d’aide aux membres, mais qu’un grand nombre d’entre eux ne savent pas qu’ils existent.

*Tous les programmes et services mentionnés sont des choses que tous les travailleurs devraient savoir. Il s’agit de renseignements tellement importants, mais beaucoup n’en sont pas au courant.*

*Je ne connais pas la plupart de ces programmes, particulièrement ceux de Manuvie. S'ils sont offerts aux membres, il faudrait les connaître plus. Je considère que je suis relativement actif au sein du NSTU, mais je ne connaissais pas plusieurs de ces options pour les membres. Il est crucial d'améliorer la visibilité de ces programmes et services et d'en communiquer la valeur et la disponibilité aux membres!*

*Il doit y avoir plus de communications sur ces programmes et sur ce qu'ils offrent! De nombreuses personnes ne connaissent pas ces services, et ceux-ci sont importants.*

*Je crois que les membres ne sont pas au courant de l'éventail de services de soutien qui leur sont offerts. J'ai eu le cancer et j'ai grandement profité du programme CAREpath. J'ai parlé du programme CAREpath à un autre collègue qui a développé un cancer. Je crois que nous devons vraiment mieux promouvoir ce que le NSTU offre.*

*De manière générale, la plupart de ces programmes et services sont utiles, mais ils devraient être regroupés pour en réduire le nombre afin qu'il soit plus facile pour les membres de les comprendre et de s'y retrouver. Rationalisez-les ou clarifiez-les. Il est difficile de savoir avec qui communiquer ou comment le faire.*

*Il est difficile de les classer en ordre de priorité lorsqu'on ne sait même pas de quoi il s'agit.*

*Il est frustrant de découvrir autant de services offerts dont je n'ai jamais entendu parler... et je porte davantage attention au NSTU que la plupart des membres.*

La disponibilité de services virtuels, à distance ou en présentiel a également été un thème récurrent dans les commentaires reçus.

*Je crois que plus d'information sur les services de soutien en santé mentale accessibles est nécessaire. Le service de counselling pour les membres semble consister en des appels téléphoniques durant les heures de travail, ce qui n'est pas une bonne option.*

*J'aimerais que le programme de Manuvie offre davantage de counselling en présentiel ou même sur Zoom. La plupart des gens ne trouvent pas qu'accéder à des pages Web d'information est très aidant, ni une fonction de clavardage en direct, pour ce que cherchent les personnes qui connaissent le plus de difficulté.*

*Plus de travailleurs en intervention précoce ou plus de soutien d'eux. Je n'ai pas trouvé ce programme très utile ou aidant lorsque je l'ai utilisé. Je croyais que je recevrais une aide plus directe plutôt que seulement un courriel de temps à autre.*

*Les services de counselling doivent être simplifiés. J'ai essayé d'y accéder l'année dernière. J'étais déjà tellement stressé que d'essayer de déterminer comment m'y retrouver dans les services de soutien m'a paru être un fardeau supplémentaire. Il a été difficile de communiquer avec quelqu'un et de décider de la route à emprunter.*

*Le PIP a besoin de plus de personnel; mon expérience s'est avérée très lente.*

De nouveau, la connaissance des programmes et des services d'aide aux membres par les membres retraités était semblable à celle des membres actifs. L'assistance pour demande d'indemnisation pour invalidité de longue durée et les services de counselling du NSTU étaient connus de plus de 70 % de ces membres, tandis que les évaluations dans le cadre du PIP, les subventions EDUWellness, les subventions en matière de santé mentale et les évaluations psychologiques indépendantes étaient connus par moins de 50 % d'entre eux.

#### **H. Résumé – Programme d'aide aux membres**

Les résultats du sondage des membres et des discussions lors des réunions locales et régionales indiquent que la connaissance et l'importance des programmes et des services d'aide aux membres sont très grandes, le niveau de priorité accordé dépassant souvent le niveau de connaissance du programme donné. Les commentaires indiquent manifestement la nécessité d'une meilleure connaissance et d'explications approfondies sur ces programmes et services. De plus, il faut faciliter l'accès à cette information, avec des liens pour aider les membres à trouver les coordonnées des membres appropriés du personnel et les ressources offertes.

#### **I. Recommandations – Programme d'aide aux membres**

Voici des recommandations concernant les programmes et services d'aide aux membres :

- VI-13 D'ici septembre 2022, que le NSTU commence à explorer, avec les fiduciaires de l'assurance collective, des façons d'aider à promouvoir les avantages du Régime d'assurance collective des membres.
- VI-14 D'ici septembre 2022, que le NSTU commence à explorer, avec les fiduciaires de l'assurance collective, des façons de promouvoir des aspects précis du Programme d'aide aux membres.
- VI-15 D'ici juin 2023, que le NSTU ait des liens clairs en ligne vers de l'information concernant le Programme d'aide aux membres.

#### **J. Communications et relations publiques**

Lorsqu'il a été question des programmes et des services de communication du NSTU, les répondants connaissaient raisonnablement la plupart d'entre eux, à l'exception des visites des médias par le président. Cela peut être dû aux deux années de précautions en matière de sécurité et de déplacement qui ont eu une incidence sur les déplacements du président et sur son accès aux écoles.

Le niveau de connaissance allait d'un sommet de 96 % pour le Programme d'escomptes du NSTU à un seuil de 24 % pour les visites des médias par le président. L'écart le plus important entre les

niveaux de priorité faible et élevée a été par rapport aux communications aux membres, considérées comme une priorité élevée ou très élevée par 76 % des répondants et comme une priorité faible ou très faible par 3 % d'entre eux.

Un plus grand nombre de répondants a indiqué que le niveau de priorité de quatre programmes et services de communication était faible ou très faible plutôt qu'élevé ou très élevé. Il s'agissait des visites des médias par le président, de l'agenda des membres, de la publication *The Teacher* et de la reconnaissance de la Journée mondiale des enseignants.

### Connaissance des programmes et des services de communication et de relations publiques

Communications et relations publiques	Aucune connaissance du service		Service connu, mais jamais utilisé		Service connu et utilisé ou référé à autrui	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
Distinctions de la Semaine de l'éducation	163	23,6 %	374	54,0 %	144	20,8 %
Visites des médias locaux	442	63,9 %	185	26,7 %	51	7,4 %
Relations avec les médias	176	25,4 %	434	62,7 %	70	10,1 %
Communications aux membres	106	15,3 %	370	53,5 %	199	28,8 %
Agenda des membres	90	13,0 %	229	33,1 %	363	52,5 %
Remises et escomptes du NSTU	14	2,0 %	119	17,2 %	546	78,9 %
Actions et engagement politiques	201	29,0 %	321	46,4 %	155	22,4 %
Reconnaissance de la Semaine de la fierté	99	14,3 %	414	59,8 %	159	23,0 %
Campagnes de relations publiques	112	16,2 %	400	57,8 %	170	24,6 %
Publications sur les médias sociaux	87	12,6 %	334	48,3 %	253	36,6 %
<i>The Teacher</i>	41	5,9 %	176	25,4 %	463	66,9 %
Journée mondiale des enseignants	73	10,5 %	381	55,1 %	224	32,4 %

### Priorité ou valeur des programmes et des services de communication et de relations publiques

Communications et relations publiques	Priorité très faible		Priorité faible		Priorité moyenne		Priorité élevée		Priorité très élevée	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
Distinctions de la Semaine de l'éducation	58	8,4 %	90	13,0 %	270	39,0 %	178	25,7 %	80	11,6 %
Visites des médias locaux	101	14,6 %	140	20,2 %	296	42,8 %	98	14,2 %	33	4,8 %
Relations avec les médias	24	3,5 %	43	6,2 %	207	29,9 %	225	32,5 %	173	25,0 %
Communications aux membres	9	1,3 %	14	2,0 %	118	17,1 %	235	34,0 %	290	41,9 %
Agenda des membres	151	21,8 %	127	18,4 %	230	33,2 %	112	16,2 %	52	7,5 %
Remises et escomptes du NSTU	25	3,6 %	44	6,4 %	184	26,6 %	219	31,6 %	199	28,8 %
Actions et engagement politiques	25	3,6 %	31	4,5 %	192	27,7 %	246	35,5 %	179	25,9 %

Reconnaissance de la Semaine de la fierté	32	4,6 %	41	5,9 %	210	30,3 %	225	32,5 %	162	23,4 %
Campagnes de relations publiques	28	4,0 %	31	4,5 %	187	27,0 %	244	35,3 %	182	26,3 %
Publications sur les médias sociaux	26	3,8 %	40	5,8 %	203	29,3 %	255	36,8 %	145	21,0 %
<i>The Teacher</i>	98	14,2 %	113	16,3 %	293	42,3 %	122	17,6 %	47	6,8 %
Journée mondiale des enseignants	81	11,7 %	116	16,8 %	286	41,3 %	122	17,6 %	65	9,4 %

Les réponses et commentaires supplémentaires des membres concernant les communications du NSTU avaient tendance à porter sur l'agenda des membres, *The Teacher*, les remises et les escomptes, la littérature professionnelle et le ton des relations publiques. En ce qui concerne l'agenda des membres, voici des exemples des commentaires reçus.

*L'agenda des membres est désuet. En tant qu'enseignants, on s'attend à ce que nous utilisions la technologie. D'importantes parties de l'agenda pourraient donc être affichées sur le site Web du NSTU, pourvu qu'elles soient faciles à trouver et ne soient pas si profondément enchevêtrées dans le site que les membres ne peuvent pas y accéder.*

*L'agenda des membres devrait être en ligne. De nos jours, c'est un gaspillage de ressources environnementales et d'argent pour le syndicat.*

*Est-ce que le calendrier de l'agenda des membres pourrait être plus pratique, comme un agenda à l'horizontale qui pourrait être inséré dans un livre de planification ou un sac à dos?*

*Je ne suis pas certain de l'efficacité de l'agenda des membres. Peut-être qu'une version en ligne serait plus utile. Les remises et les escomptes devraient refléter l'ensemble de la province. Habituellement, la région continentale est priorisée, mais cela s'est amélioré dans les dernières années, ce qui est une bonne chose. Je vérifie toujours s'il y a quelque chose qui m'intéresse.*

*La version papier de l'agenda des membres n'est pas du tout nécessaire en 2021. Il vous suffirait d'envoyer des rappels par courriel au sujet des dates importantes, comme vous le faites déjà.*

*L'agenda des membres est désuet maintenant en tant que calendrier, mais l'information qu'il contient est importante. Par exemple, est-ce que les numéros peuvent figurer sur un aimant pour le réfrigérateur de la salle du personnel?*

*Je crois que les communications entre le NSTU et ses membres sont cruciales. Je me demande par contre combien de membres accèdent à des ressources comme *The Teacher* ou leur agenda, bien que je pense qu'elles devraient être accessibles pour ceux qui le désirent.*

En ce qui concerne les membres qui ont fourni d'autres commentaires par rapport à *The Teacher*, bien que cela ne soit pas de manière universelle, ils semblent avoir exprimé que la version électronique de *The Teacher* devrait être revue ou que ce dernier devrait être publié de manière physique.

*Transformez The Teacher en balado hebdomadaire.*

*Publiez et distribuez The Teacher aux sites.*

*Malheureusement, depuis que The Teacher est en ligne, je ne l'ai lu que très peu. Parfois, quand je m'en souviens, je regarde quel livre fera l'objet du tirage. Je sais que nous sommes à l'ère de la technologie, mais je passe déjà trop de temps à l'ordinateur. J'aimerais bien savoir combien d'enseignants lisent toujours cette publication. Je sais que lorsqu'il y avait des copies papier dans la salle du personnel, certains enseignants les lisaient alors.*

*Débarassez-vous du magazine The Teacher.*

*The Teacher n'est pas nécessaire. Il est désuet et n'est pas pertinent. De plus, les enseignants sont BEAUCOUP trop occupés pour le lire. Nous sommes submergés de documents que nous devons lire pour être à jour en tant qu'enseignants. Nous ne désirons pas lire The Teacher et n'avons pas le temps de le faire.*

*Pour moi, le niveau de priorité de The Teacher est « faible », mais si son coût est bas et s'il ne nécessite pas beaucoup de ressources, cela vaut la peine de l'avoir ou de le garder. J'ai seulement l'impression que la plupart des membres ne le lisent pas ou ne l'utilisent pas à son plein potentiel.*

*Je lis The Teacher depuis des années!!!*

*The Teacher doit être plus accessible. Revenez à une version imprimée ou transférez The Teacher à une plateforme Web pour que l'on puisse chercher des articles et en partager.*

*Ramenez une copie papier de The Teacher.*

Certains membres ont profité de l'occasion de parler de la nécessité que plus de littérature professionnelle soit distribuée par le syndicat.

*L'absence de littérature professionnelle physique du NSTU (particulièrement Aviso, par exemple) dans les écoles nous manque. On oublie le rôle du NSTU si ce dernier n'est pas visible.*

*Je crois que ce qui est triste est que des éléments ne figurent pas dans cette liste. À une certaine époque, notre organisation professionnelle, le NSTU, produisait un magazine professionnel primé, AVISO. Passer d'une copie*

*papier à une version en ligne a entraîné sa mort, et maintenant, je ne crois pas que nous fassions la démonstration de notre professionnalisme d'une telle façon.*

Le programme de remises et d'escomptes a été le programme de communication qui a obtenu le niveau de connaissance le plus élevé, et 60 % des répondants lui ont accordé une priorité élevée ou très élevée. La majorité des commentaires supplémentaires visaient à voir le programme être élargi à d'autres régions de la province.

*Un grand nombre des remises et des escomptes offerts dans le cadre du programme du NSTU sont propres à certaines régions et si vous n'êtes pas dans celles-ci, vous ne pouvez profiter que de très peu d'entre eux. On pourrait peut-être s'efforcer davantage d'obtenir des remises qui bénéficient à l'ensemble de la province.*

*Plus de remises et d'escomptes pour le Cap-Breton ainsi que pour le reste de l'île. Je connais une entreprise qui désirait offrir un escompte, mais à répétition, elle n'a pas pu trouver les coordonnées pour le faire.*

*La plupart d'entre eux devraient disparaître. Nos plus importantes communications sont avec nos membres, et de temps à autre (sans être une exigence permanente), avec le reste du monde par rapport à des enjeux précis. Je ne crois pas spécialement que des efforts et de l'énergie devraient être mis pour des remises et des escomptes.*

*Les remises et les escomptes ne semblent réellement bénéficier qu'aux personnes de la MRH.*

Il est intéressant de noter que parmi les membres qui ont fourni des commentaires supplémentaires, il y avait une division entre ceux qui croyaient que les campagnes de relations publiques du NSTU sont trop « agressives » et ceux qui remettent en question la mesure dans laquelle l'opinion publique par rapport à l'enseignement pourrait être modifiée.

*Arrêtez de vous soucier des relations publiques, ne vous souciez que de nous.*

*Les relations publiques ne sont pas la clé de notre succès. Elles ne sont réussies que si les membres participent activement et s'engagent auprès de la collectivité.*

*Je n'aime pas le ton agressif et les messages de nombreux gazouillis de certains membres du personnel du NSTU et de certaines sections locales. Bien que nous puissions avoir raison dans un débat, un ton colérique n'influence pas le public.*

*Une bonne partie de nos communications au public est perçue comme du chialage ou du pleurnichage. Pour que notre profession puisse aller de l'avant, nous devons en regagner le respect. Le respect, cela se gagne. Les gens font preuve de respect lorsqu'ils voient l'excellent service que les*

*éducateurs offrent. Nous devons souligner les répercussions de nos actions collectives. Nous devons trouver des histoires de réussite de type miraculeuses pour les élèves et commencer à bombarder les médias sociaux, la télévision et la radio de cet impact des enseignants. Montrons au public tout ce que nous faisons plutôt que combien nous voulons.*

*Je trouve que des enseignants mettent des choses en ligne qui ne sont pas professionnelles. De plus, certaines des campagnes font peur aux membres. Avant de retourner à l'école après la première vague de COVID-19, la campagne médiatique sur Twitter m'a rendu très anxieux. Mon syndicat ne devrait pas entraîner ces sentiments de détresse.*

*Je crois qu'il est vraiment prioritaire que le NSTU continue de communiquer avec les partis politiques pour tenter d'établir des relations de travail positives ainsi que les entretenir et pour qu'ils comprennent nos rôles et sachent tout ce que l'enseignement comporte. Je crois également que le NSTU peut défendre les membres auprès du public pour qu'il comprenne aussi mieux l'éducation, les exigences de l'enseignement et ce que les enseignants font chaque jour. Il serait utile que le public comprenne et respecte davantage les enseignants et l'éducation.*

*Le public pense ce qu'il pense. Les gens sont allés à l'école d'un côté du pupitre et croient donc qu'ils en comprennent l'autre côté. Rien ne changera cela, sauf une expérience personnelle. Concentrez-vous sur les membres, pas sur les campagnes médiatiques qui ne changent pas les opinions et aliènent plutôt certaines personnes.*

#### **K. Résumé – Communications et relations publiques**

Les résultats du sondage des membres et des discussions lors des réunions locales et régionales indiquent que la connaissance et l'importance des programmes et des services de communication et de relations publiques varient grandement parmi nos membres.

La rétroaction concernant l'agenda des membres a remis en question sa valeur, alors que d'autres ont songé à des changements à son format et à son contenu pour l'améliorer. Bien que l'agenda des membres soit une source d'information sur le NSTU facilement accessible, un examen de son efficacité serait indiqué.

Les opinions sont grandement partagées par rapport à la publication *The Teacher* du NSTU, certains membres mentionnant de l'éliminer tout simplement et d'autres se remémorant de manière nostalgique l'avantage de la version imprimée. La législation provinciale et le Règlement intérieur du NSTU exigent que le NSTU ait une publication ou un magazine; *The Teacher* est intégré aux procédures opérationnelles du NSTU comme une source d'information concernant les présentations et les renseignements relatifs aux élections; le journal est la principale source d'éléments d'intérêt à jour; et *The Teacher* agit comme rappel physique des avantages d'être membre du NSTU. Pour ces raisons et d'autres, la publication ne peut simplement pas être éliminée.



Bien que cela ne soit pas reconnu de manière universelle, plusieurs commentaires plaignent la perte du magazine professionnel (*AVISO*) dans cette section et ailleurs dans les résultats du sondage. Les répondants ont indiqué désirer avoir une source d'articles pédagogiques sur la recherche en éducation d'autres enseignants et de membres du personnel professionnel du syndicat.

Les résultats du sondage indiquent que les membres valorisent beaucoup le programme de remises et d'escomptes du NSTU, mais plusieurs commentaires ont été faits concernant les limitations géographiques de ces remises.

Les niveaux de connaissance et de priorité des membres par rapport aux actions et engagements politiques, ainsi qu'aux relations publiques du NSTU sont assez élevés; les commentaires suggèrent toutefois que les membres désirent savoir comment participer davantage à ces activités de manière à appuyer les efforts du syndicat.

Les membres ont également commenté l'efficacité et le caractère approprié des commentaires des membres et du NSTU sur les médias sociaux. On semble désirer que le NSTU informe ses membres de l'étiquette relative aux médias sociaux.

Pendant la consultation, le CSANE a mentionné désirer avoir un plus grand accès à l'information et à la documentation en français comme langue première afin de mieux servir ses membres. Actuellement, le NSTU budgétise 24 000 \$ pour des services de traduction.

En ce qui concerne la connaissance des programmes et des services de communication, les enseignants retraités ont indiqué bien connaître *The Teacher*, à 93 %, suivi par la Semaine de l'éducation, à 90 %. Vient ensuite le programme de remises et d'escomptes du NSTU, à 89 %. Le niveau de connaissance de tous les autres programmes et services de communication variait de 30 % à 65 %.

#### **L. Recommandations – Communications et relations publiques**

Voici des recommandations concernant les programmes et services de communication et de relations publiques :

- VI-16 D'ici juin 2023, effectuer une analyse de l'efficacité, du contenu et du format de l'agenda des membres du NSTU.
- VI-17 D'ici mars 2023, réintroduire un tirage limité et la distribution de *The Teacher*. Conserver le format en ligne, mais inclure la distribution d'un nombre limité de copies imprimées dans chaque école et site. D'ici mars 2024, mener un sondage d'opinion auprès des membres pour obtenir une indication de la valeur perçue de la version imprimée de la publication.
- VI-18 D'ici décembre 2023, commencer à étudier des façons de communiquer les travaux universitaires des membres au moyen de médias virtuels ou imprimés.

- VI-19 D'ici décembre 2024, effectuer une analyse de l'accessibilité et de la pertinence du programme de remises et d'escomptes du NSTU.
- VI-20 D'ici juin 2023, créer une présentation éducative pour l'engagement approprié de nos membres dans des campagnes d'actions politiques et de relations publiques.
- VI-21 D'ici juin 2023, créer une présentation pour aider à informer nos membres en ce qui concerne une participation appropriée sur les médias sociaux par rapport à des problèmes syndicaux et éducatifs.
- VI-22 D'ici septembre 2024, créer et distribuer à chaque école et site une affiche des programmes et des services du NSTU avec des directives pour trouver davantage de renseignements et des coordonnées.
- VI-23 D'ici juin 2023, effectuer une analyse des coûts pour fournir l'information affichée sur site Web du NSTU en anglais et en français. Le NSTU devrait consulter le CSANE pour déterminer les éléments prioritaires.

#### M. Technologie

En ce qui concerne les plateformes technologiques du NSTU, les répondants ont indiqué qu'ils connaissaient bien les divers services technologiques, allant d'un seuil de connaissance de 55 % pour le site Web Act For Education à un sommet de 98 % pour le site Web principal du NSTU.

Ce niveau de connaissance élevé est assorti d'importants écarts entre la priorité accordée à chaque programme et service. Par exemple, l'écart le plus important entre les réponses des membres concernant la priorité accordée à un service technologique est par rapport au vote électronique, que plus de 78 % des membres perçoivent comme une priorité élevée ou très élevée alors que 3 % d'entre eux considèrent qu'il s'agit d'une priorité faible ou très faible.

D'un autre côté, 27 % des répondants considèrent le site Web Act For Education comme une priorité élevée ou très élevée alors que 26 % d'entre eux le perçoivent comme une priorité faible ou très faible.

#### Connaissance des programmes et des services technologiques

Technologie	Aucune connaissance du service		Service connu, mais jamais utilisé		Service connu et utilisé ou référé à autrui	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
Site Web Act For Education	299	43,2 %	203	29,3 %	180	26,0 %
Système de vote électronique	27	3,9 %	36	5,2 %	618	89,3 %
Registre des membres	68	9,8 %	147	21,2 %	467	67,5 %
Inscription aux conférences du NSTU	9	1,3 %	41	5,9 %	631	91,2 %
Site Web de l'assurance collective du NSTU	52	7,5 %	200	28,9 %	430	62,1 %
Adresse de courriel de membre du NSTU	8	1,2 %	92	13,3 %	582	84,1 %

Système de messagerie Web du NSTU	15	2,2 %	84	12,1 %	582	84,1 %
Site Web du NSTU	3	0,4%	45	6,5 %	633	91,5 %
Système de conférence téléphonique pour les séances de discussion ouverte du syndicat	142	20,5 %	199	28,8 %	344	49,7 %

### Priorité ou valeur des programmes et des services technologiques

Technologie	Priorité très faible		Priorité faible		Priorité moyenne		Priorité élevée		Priorité très élevée	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
Site Web Act For Education	76	11,0 %	104	15,0 %	309	44,7 %	127	18,4 %	59	8,5 %
Système de vote électronique	6	0,9 %	14	2,0 %	115	16,6 %	227	32,8 %	311	44,9 %
Registre des membres	15	2,2 %	29	4,2 %	216	31,2 %	224	32,4 %	190	27,5 %
Inscription aux conférences du NSTU	21	3,0 %	17	2,5 %	132	19,1 %	232	33,5 %	271	39,2 %
Site Web de l'assurance collective du NSTU	14	2,0 %	17	2,5 %	153	22,1 %	242	35,0 %	249	36,0 %
Adresse de courriel de membre du NSTU	52	7,5 %	72	10,4 %	167	24,1 %	176	25,4 %	202	29,2 %
Système de messagerie Web du NSTU	66	9,5 %	61	8,8 %	171	24,7 %	157	22,7 %	219	31,6 %
Site Web du NSTU	11	1,6 %	27	3,9 %	141	20,4 %	224	32,4 %	264	38,2 %
Système de conférence téléphonique pour les séances de discussion ouverte du syndicat	67	9,7 %	97	14,0 %	272	39,3 %	151	21,8 %	85	12,3 %

À l'examen des commentaires et de la rétroaction supplémentaires reçus des membres, il est évident que bien que les services technologiques du NSTU soient considérés comme des priorités élevées ou très élevées, il y a une grande insatisfaction par rapport au site Web et au système de messagerie du NSTU. Cette insatisfaction indiquerait un profond désir des membres d'investir plus de temps et de ressources dans les deux.

En ce qui concerne le site Web du NSTU, voici des exemples des commentaires reçus.

*Le site Web du NSTU est une source de pollution visuelle et de frustration depuis plus de dix ans. Sa convivialité et son esthétique laissent atrocement à désirer, et malgré le fait qu'il contienne une foule de ressources et de renseignements phénoménaux, sa conception, sa structure et sa navigabilité sont si horribles que des milliers de membres ne l'utilisent pas, car il ne leur est vraiment pas utile.*

*Le site Web est trop chargé; il est difficile de s'y retrouver.*

*Le site Web doit être remanié le plus tôt possible! Il doit assurément être plus convivial.*

*Le site Web doit être remanié. Il est trop chargé et n'est pas bien organisé. C'est difficile d'y trouver des choses.*

*Le site Web actuel du NSTU est difficile à parcourir. Il n'est pas convivial et il est difficile de trouver ce que l'on cherche. Les membres devraient être à l'aise d'utiliser le site Web.*

*Le site Web du NSTU est correct, mais ceux des associations professionnelles ont besoin de beaucoup d'attention. L'inscription aux conférences 2019 et 2021 a présenté d'importants problèmes.*

*Le site Web est difficile à parcourir.*

*Le site Web doit être simplifié.*

Le plus grand nombre de commentaires reçus a de loin été par rapport au système de messagerie actuel du NSTU. Ils indiquent un fort désir d'investir dans le système actuel ou de l'abandonner.

*Le NSTU doit mettre en veilleuse sa messagerie. C'est un système problématique et défaillant depuis le début, qui a laissé tomber à répétition le syndicat et ses membres à des moments importants. Nous devrions passer à un compte Web que les membres gèrent eux-mêmes et mettent à jour chaque année, grâce auquel ils peuvent sélectionner un compte de courriel n'appartenant pas à l'employeur qu'ils utilisent déjà en tout temps pour recevoir la correspondance et des nouvelles du syndicat, ainsi qu'un numéro de cellulaire auquel ils peuvent recevoir des messages textes et des notifications. Cette configuration est normale dans les grandes organisations d'enseignants au Canada et il est plus que temps que notre organisation s'en prévale.*

*La messagerie est lourde et ne s'ajoute pas facilement aux appareils mobiles; il faudrait passer à un serveur plus compatible, comme Exchange ou Gmail.*

*J'ai complètement arrêté d'utiliser ma messagerie, car j'ai une option de courriel gratuite plus fiable et facile à utiliser qui n'est pas offerte par mon employeur.*

*Il devrait y avoir un nouveau système de courriel.*

*Investissez pour que la messagerie ne soit pas si souvent en panne.*

*Dans la salle du personnel, on dit souvent que c'est la raison pour laquelle il n'y a pas plus de membres qui participent aux initiatives du NSTU. Montez à bord du train Google. Un grand nombre d'entre nous utilise des courriels personnels pour mener des affaires relatives au syndicat, car le NSTU ne fournit pas de lecteurs communs ni d'espaces de travail collaboratifs.*

*La messagerie Web n'est pas fiable. Nous avons besoin d'une importante mise à niveau. Il doit également être plus facile pour les membres de s'inscrire et d'obtenir leur adresse de courriel.*

*Le NSTU doit se débarrasser du système de messagerie Web actuel. Il a causé beaucoup trop de contrariété au fil des ans pour être toujours utilisé. Il faut en finir avec lui.*

*Le système de messagerie du NSTU est une priorité élevée, car si vous voulez que les gens l'utilisent, il doit fonctionner!*

*En général, les membres trouvent la messagerie du NSTU difficile à utiliser. Nous nous plaignons également de devoir utiliser une autre adresse de courriel.*

*Je n'ai pas été capable d'initialiser mon courriel du NSTU malgré de multiples tentatives. Je finirai par appeler pour essayer de démêler tout cela, mais c'était frustrant et j'aimerais que cela passe par nos courriels personnels plutôt que par un autre.*

*La messagerie a été offerte alors que peu de gens avaient leurs propres adresses de courriel, il serait donc plus logique d'avoir un système Listserv leur permettant d'utiliser une adresse de courriel personnelle. Le système de courriel est affreux. Il doit être moderne et il faut qu'il soit plus facile pour les membres de l'utiliser et de s'y inscrire, particulièrement la récupération du mot de passe.*

*Je ne suis pas certain que le système de messagerie Web en vaille la peine. Aussi longtemps que les gens utiliseront un courriel qui n'est pas fourni par leur employeur, le maintien d'un autre système et le fait que les gens doivent se rappeler d'une autre adresse de courriel et d'un autre mot de passe semble être une perte de temps et d'argent. Pour ma part, j'ai transféré le courriel du NSTU à mon compte Gmail et j'ai donc un courriel de moins à vérifier. Il semble également connaître des problèmes assez souvent.*

*Je n'utilise plus le courriel du NSTU depuis que je n'ai pas pu changer mon mot de passe dont je ne me souvenais plus.*

*La messagerie du NSTU est extrêmement difficile à utiliser. Elle n'est pas du tout conviviale.*

*Les enseignants que je connais et qui n'ont pas de courriel du NSTU ou qui ne désirent pas s'y inscrire ne veulent pas avoir un autre courriel à vérifier. Personnellement, j'ai transféré mon courriel du NSTU à mon courriel personnel et je consulte rarement mon courriel du NSTU.*

*Je crois que le système de messagerie en entier devrait être repensé. Il a échoué alors qu'on en avait le plus besoin (c.-à-d. Conférence d'octobre), il n'est pas convivial et les gens s'en plaignent tout le temps.*

*Avoir un compte de courriel du NSTU est une très bonne idée. Cependant, notre système actuel n'est pas en mesure de faire ce qu'il doit faire. La plateforme de courriel est vraiment terrible et n'est pas du tout conviviale. Veuillez investir dans une meilleure plateforme de courriel.*

*Je suis heureux d'avoir un courriel du NSTU, un système de messagerie et une page Web, mais ils doivent être grandement améliorés.*

*J'aimerais seulement que le système de messagerie ne soit pas aussi horrible. J'aime que nous ayons notre propre système, mais s'il vous plaît, pouvons-nous le faire fonctionner?*

Les membres retraités ont signalé bien connaître le site Web du NSTU et celui de l'assurance collective du NSTU, à 92 % et à 90 % respectivement. La connaissance du système de conférence téléphonique est la plus basse, à 24 %.

#### **N. Résumé – Technologie**

Les résultats du sondage des membres et les discussions lors des réunions locales et régionales indiquent que les niveaux de connaissance et de priorité des programmes et des services technologiques sont relativement élevés. Les commentaires indiquent que du travail est nécessaire pour améliorer la plupart d'entre eux ou de les éliminer tout simplement si nous sommes incapables de les élever à une certaine norme. En outre, il semble y avoir un désir d'élargir les programmes et services offerts dans des domaines qui ne sont pas actuellement desservis, particulièrement le partage de fichiers et les plateformes de vidéoconférence.

Le NSTU prend son obligation par rapport à la sécurité de la vie privée de ses membres très au sérieux. Les initiatives technologiques, par leur nature même, sont accompagnées de dépenses connexes et de préoccupations relatives à la responsabilité organisationnelle. Une expertise en technologie est requise pour prendre des décisions éclairées concernant les programmes et les services technologiques offerts.

#### **O. Recommandations – Technologie**

Voici des recommandations concernant les programmes et services technologiques :

- VI-24 D'ici octobre 2022, que le NSTU entreprenne un examen externe ou effectué par des experts de l'ensemble de l'infrastructure technologique du NSTU. Cet examen doit inclure, sans nécessairement s'y limiter, le site Web, la messagerie, la plateforme du registre des

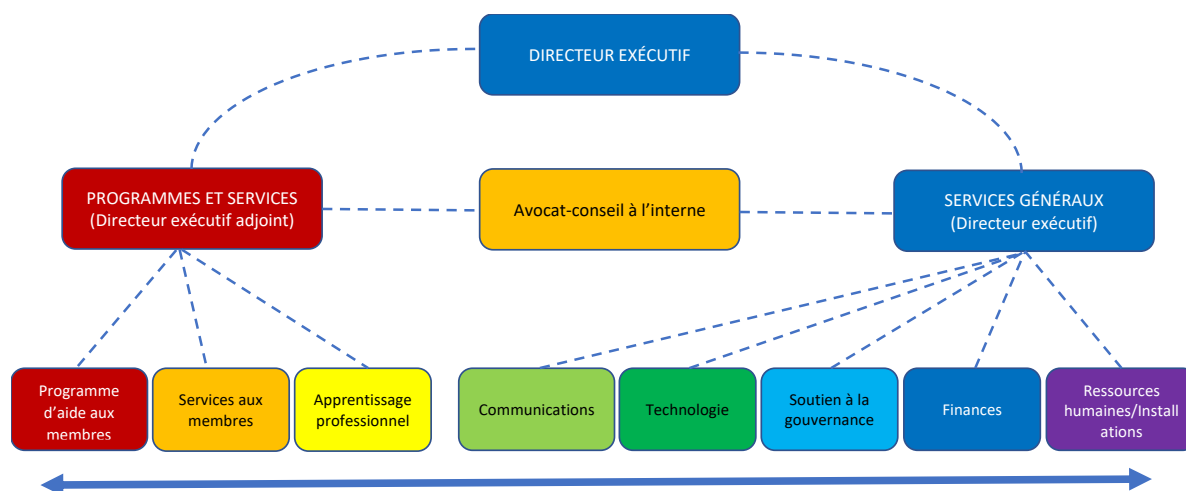
membres, le matériel et les logiciels, ainsi que de possibles capacités de partage de fichiers et de vidéoconférence du NSTU.

- VI-25 D'ici juin 2023, que le Comité exécutif provincial envisage la mise en place d'un fonds technologique stratégique pour soutenir la mise en œuvre d'un examen externe exhaustif. Il est également recommandé que le Comité des finances et de l'immobilier soit chargé d'établir les paramètres concernant ce fonds.

## VII EXPLOITATION

### A. Rôles et responsabilités organisationnels

Le NSTU est une organisation axée sur ses membres, mais est également une corporation. Ainsi, il maintient en place un petit effectif, comparativement à d'autres organisations d'enseignants, pour soutenir les services aux membres, la gouvernance et les activités. Les opérations du NSTU sont regroupées en deux volets : les services généraux, qui soutiennent l'ensemble des opérations du NSTU en tant qu'organisation; et les programmes et services, qui offrent des services directs aux membres et à des groupes de membres. L'illustration ci-dessous précise la structure organisationnelle du NSTU.



Il n'est pas surprenant que les répondants aient démontré un niveau de connaissance plus élevé des responsabilités du personnel qui correspondent aux services aux membres. 65 % des répondants ont indiqué connaître ou très bien connaître les services aux membres alors que 16 % d'entre eux les connaissaient très peu ou pas du tout. Il en va de même pour l'apprentissage professionnel, par rapport auquel 63 % des répondants connaissaient ou connaissaient très bien les responsabilités du personnel, alors que 17 % d'entre eux les connaissaient très peu ou pas du tout.

Les répondants ont indiqué moins connaître les responsabilités du personnel associées aux installations et à la structure de gouvernance du NSTU. En ce qui concerne le personnel des installations, 24 % des répondants connaissaient ou connaissaient très bien ces responsabilités, alors que 48 % d'entre eux les connaissaient très peu ou pas du tout. 27 % des répondants connaissaient ou connaissaient très bien les responsabilités du personnel soutenant la structure de gouvernance du NSTU alors que 49 % les connaissaient peu ou pas du tout.



### Connaissance des rôles des membres du personnel du NSTU

Rôles et responsabilités du personnel du NSTU	Ne connais pas du tout		Connais très peu		Je ne sais pas		Connais bien		Connais très bien	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
Communications et relations publiques	98	14,2 %	115	16,6 %	116	16,8 %	284	41,0 %	71	10,3 %
Installations	144	20,8 %	190	27,5 %	139	20,1 %	166	24,0 %	37	5,3 %
Finances	112	16,2 %	154	22,3 %	135	19,5 %	233	33,7 %	44	6,4 %
Soutien à la gouvernance	141	20,4 %	199	28,8 %	150	21,7 %	155	22,4 %	29	4,2 %
Ressources humaines	91	13,2 %	111	16,0 %	138	19,9 %	292	42,2 %	43	6,2 %
Services juridiques	94	13,6 %	124	17,9 %	168	24,3 %	252	36,4 %	37	5,3 %
Programme d'aide aux membres (PAM)	82	11,8 %	128	18,5 %	149	21,5 %	262	37,9 %	54	7,8 %
Services aux membres	49	7,1 %	63	9,1 %	115	16,6 %	352	50,9 %	98	14,2 %
Apprentissage professionnel	51	7,4 %	70	10,1 %	127	18,4 %	331	47,8 %	101	14,6 %
Technologie	80	11,6 %	124	17,9 %	176	25,4 %	248	35,8 %	48	6,9 %

La majeure partie de la rétroaction reçue des membres a indiqué qu'ils ne connaissent pas les rôles et les responsabilités et désirent pouvoir avoir accès à un cadre.

*Plus de personnel doit être présent dans les régions rurales. Plus de personnel pour s'assurer que l'on répond rapidement aux préoccupations des membres.*

*Quels sont les rôles des services juridiques? Pourquoi n'en fait-on pas clairement la promotion sur le site Web? Dans The Teacher?*

*Je crois vraiment que beaucoup d'enseignants ne connaissent pas les rôles et les responsabilités des membres du personnel du NSTU. Il doit y avoir une description de poste détaillée pour chaque poste.*

*Je crois que les membres du personnel doivent écouter les membres qui communiquent avec eux. J'ai entendu un trop grand nombre d'histoires de membres dans lesquelles ils se sentent mis à l'écart en raison de membres du personnel trop occupés pour les écouter. Même si l'on ne peut pas aider les enseignants, ils doivent avoir l'impression d'être entendus et non pas d'être ignorés ou mis de côté brusquement.*

*À moins de siéger à un comité ou de participer au syndicat, la plupart des enseignants ne connaissent pas le personnel du NSTU. Membre de longue date du NSTU, je suis triste de voir à quel point il est facile de s'y perdre avec le schéma organisationnel. Il faut informer les membres.*

*Semblablement à l'infographie ci-dessus, peut-être qu'une illustration de ce que chaque service fait serait utile. Si nous examinons l'organigramme et croyons qu'il est probablement utile pour notre situation, nous pourrions le*

*détailler. Les longues publications, à elles seules, n'aident pas l'enseignant type qui est déjà submergé de « choses à lire » et qui manque de temps en raison de nombreuses tâches à exécuter après la journée de travail et avant la prochaine.*

*Je ne connais rien de tout cela. Le NSTU devrait peut-être informer ses membres...*

*Les membres de notre personnel sont extrêmement précieux et importants pour le fonctionnement harmonieux de notre organisation. Ils sont souvent le visage de l'organisation lorsqu'ils traitent avec les sections locales et des membres sur une base individuelle.*

*Je veux seulement pouvoir parler à quelqu'un s'il y a un conflit avec la convention, s'il faut la comprendre et bénéficier des avantages sociaux et du soutien au bien-être.*

*Le personnel pourrait vouloir être plus proactif en communiquant plus fréquemment, peut-être en offrant un courriel « Le saviez-vous » sur une base hebdomadaire pour faire la promotion d'un aspect de son portefeuille.*

*Il semblerait que je connaisse certains des rôles et des responsabilités, mais je ne connais vraiment pas le travail effectué, particulièrement au bureau central.*

*Tous les membres du personnel sont excellents.*

## **B. Résumé – Exploitation**

Les résultats du sondage des membres et des discussions qui se sont déroulées durant les réunions régionales et locales indiquent que les membres ne connaissent pas les rôles et les responsabilités des divers membres du personnel du bureau central du NSTU. Bien que plusieurs commentaires soulignent l'appréciation du personnel, plus encore indiquent désirer en connaître les tâches et les responsabilités et d'autres, souhaiter une plus grande présence du personnel, particulièrement dans les régions rurales.

## **C. Recommandations – Exploitation**

Voici les recommandations concernant l'exploitation du NSTU :

- VII-1 D'ici juin 2023, mener une étude comparative des niveaux de dotation d'organisations d'enseignants semblables au Canada.
- VII-2 D'ici juin 2023, afficher sur le site Web un résumé des responsabilités des membres de la direction et du personnel professionnel.

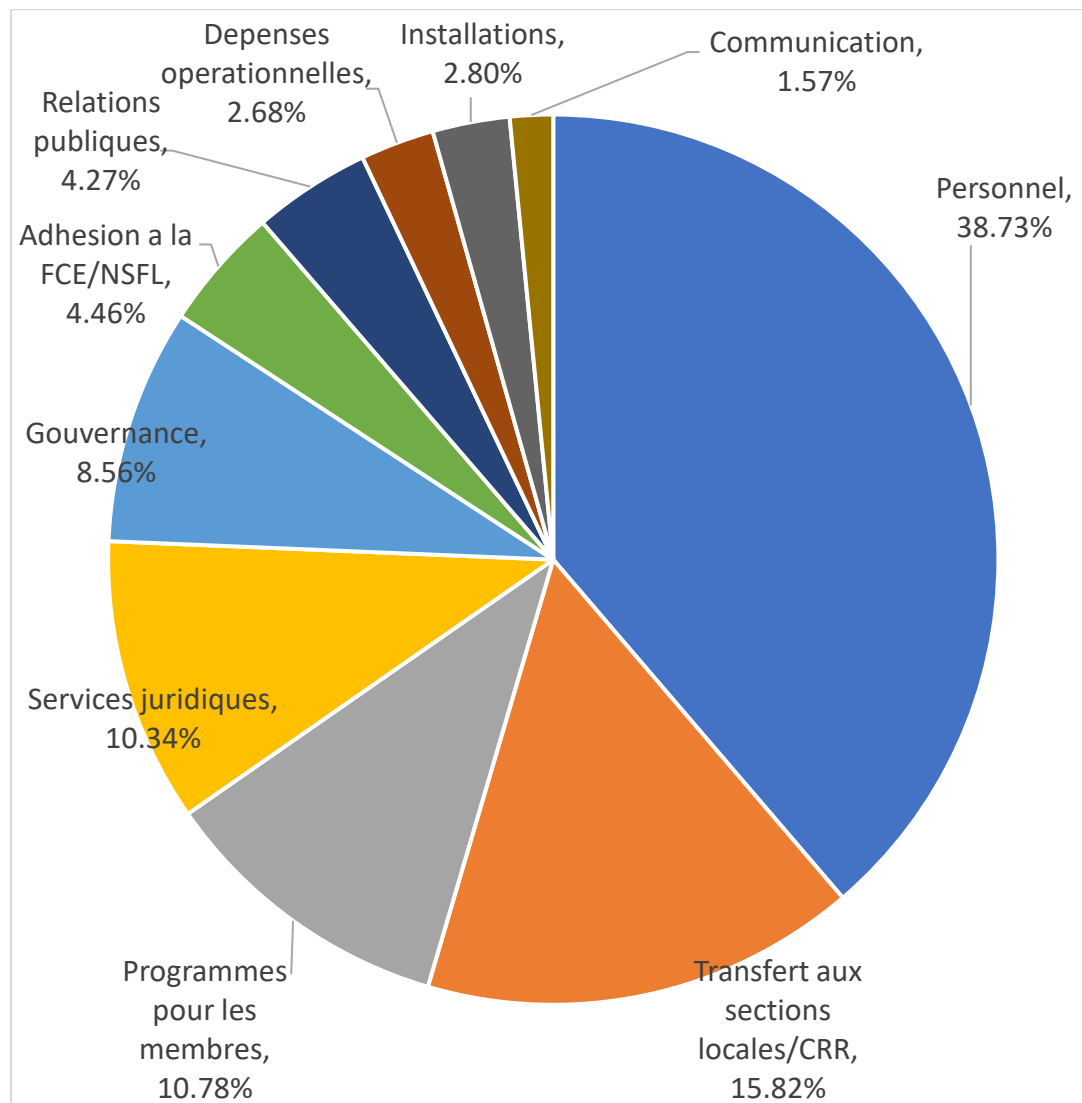
## VIII FINANCES

### A. Budget

La façon dont une organisation budgetise ses ressources devrait concorder avec sa mission, ses convictions et ses priorités. Les cotisations des membres et les dépenses du NSTU sont déterminées à l'AGA du NSTU, au cours du processus budgétaire. Les dépenses et, par conséquent, les recettes devraient refléter les priorités de l'organisation.

### B. Dépenses

Le tableau suivant a été fourni aux membres qui ont répondu au sondage sur la planification stratégique. Il représente les grandes catégories de dépenses du NSTU, en présentant une moyenne des dépenses sur trois ans. Les dépenses devraient être fondées sur les priorités de l'organisation. (Les acronymes sont utilisés comme suit : Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants [FCE]; Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse [NSFL]; et Conseil des représentants régionaux [CRR].)



La description suivante a été fournie dans le sondage :

**Les lignes présentant les dépenses sont les suivantes :**

Communications	Frais postaux, impressions et publications, magazine professionnel, télécommunications, <i>The Teacher</i> et services de traduction
Adhésions à la FCE et à la NSFL	Dépenses pour l'adhésion à la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants et à la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse
Installations	Dépenses pour l'entretien des biens immobiliers du NSTU
Gouvernance	Opérations exécutives, AGA, salaire et dépenses du président, comités et réunions
Services juridiques	Frais juridiques externes
Programmes pour les membres	Dons charitables; conférences; services de consultation; dépenses – programmes et opérations; développement du leadership et sensibilisation; enseignement inclusif; associations professionnelles; possibilités d'apprentissage professionnel; projets internationaux; projets spéciaux; bourses d'études et de recherche; et coûts de suppléance
Dépenses opérationnelles	Comptabilité, vérification et consultation; consultation des affiliés; assurances; exploitation du bureau; et soutien technologique
Personnel	Perfectionnement professionnel, salaires du personnel de direction, salaires du personnel de bureau et avantages sociaux
Relations publiques	Dépenses pour les campagnes de relations publiques
Transferts aux sections locales et aux CRR	Transferts du NSTU aux sections locales et aux conseils des représentants régionaux

Plus de répondants ont indiqué désirer maintenir les dépenses actuelles dans tous les postes d'affectation par opposition à les diminuer ou à les augmenter. Ces réponses allaient de 49 % pour les communications à un sommet de 76 % pour les frais juridiques.

Lorsqu'un intérêt pour une augmentation des dépenses était exprimé, les réponses allaient d'un maximum de 35 % pour les programmes pour les membres et à un seuil de 1 % pour les adhésions à la FCE et à la NSFL.

Lorsqu'un intérêt pour une diminution des dépenses était exprimé, les réponses allaient d'un maximum de 38 % pour la gouvernance à un seuil de 7 % pour les services aux membres.

### Réponses relatives au rajustement des dépenses du NSTU

Dépense	La dépense devrait être réduite		La dépense devrait être maintenue à son niveau actuel		La dépense devrait être augmentée	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
Communications	245	35,4 %	340	49,1 %	75	10,8 %
Adhésions à la FCE et à la NSFL	164	23,7 %	485	70,1 %	8	1,2 %
Installations	167	24,1 %	465	67,2 %	26	3,8 %
Gouvernance	266	38,4 %	369	53,3 %	18	2,6 %
Services juridiques	74	10,7 %	527	76,2 %	58	8,4 %
Programmes pour les membres	52	7,5 %	362	52,3 %	245	35,4 %
Dépenses opérationnelles	137	19,8 %	498	72,0 %	20	2,9 %
Personnel	207	29,9 %	391	56,5 %	60	8,7 %
Relations publiques	112	16,2 %	379	54,8 %	172	24,9 %
Transferts aux sections locales et aux CRR	135	19,5 %	455	65,8 %	68	9,8 %
Autre (veuillez préciser)	0	0 %	0	0 %	0	0 %

### C. Revenus

En plus de fournir une rétroaction par rapport à des postes de dépenses précis, on a demandé aux membres si les cotisations du NSTU étaient trop élevées, trop basses ou adéquates. 59,5 % des répondants avaient l'impression que les cotisations étaient adéquates alors que 27,5 % d'entre eux estimaient qu'elles étaient élevées ou très élevées. 10,4 % des répondants croyaient que les cotisations étaient basses ou très basses.

### Réponses relatives aux cotisations syndicales actuelles

Taux actuel de cotisation des membres du NSTU	Très bas	Bas	Convenable	Élevé	Très élevé
Réponse	4	68	412	152	38
Réponse (%)	0,6 %	9,8 %	59,5 %	22,0 %	5,5 %

Un large éventail de réponses a été reçu à l'aide du questionnaire et lors des réunions régionales. Les membres ont pris le temps de parler de l'adhésion à la FCE, à la NSFL et au CTC, des transferts aux sections locales, de la taille de l'effectif, des événements du NSTU et de l'augmentation de l'utilisation des réunions virtuelles et des options de télétravail pour le personnel. Voici des commentaires représentatifs :

*Certaines publications sont peut-être rarement utilisées et lorsqu'elles le sont, elles ne sont pas toutes utiles. Certains programmes relatifs à la santé pourraient peut-être être simplifiés. Si le personnel travaille maintenant avec bonheur de la maison, des installations pourraient peut-être être réduites. Je suis très heureux que notre syndicat veille à nos intérêts et j'aimerais que les autres en bénéficient également à un niveau raisonnable.*

*Si des sections locales sont assises sur des réserves, pourquoi obtiennent-elles toujours une bonne partie des cotisations à rabais? Tentez au moins de récupérer une partie de cet argent. Cela peut consister en une réduction partielle des transferts si les avoirs par membre dépassent un certain montant.*

*Les frais d'adhésion à la FCE doivent être réduits – beaucoup d'argent dépensé et les membres y voient peu de valeur outre les bénéfiques pour les membres du Comité exécutif provincial.*

*Être membre de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants n'aide en rien les enseignants à faire leur travail. Cela n'est pas du tout pertinent pour les membres qui paient des cotisations. Qu'en retirons-nous? Pourquoi nos cotisations devraient-elles aller à quelque chose dont nous ne profitons pas?*

*Nous devons mettre un terme à notre adhésion à la NSFL. Elle coûte beaucoup trop cher, particulièrement depuis que nous nous sommes joints à la Fédération canadienne du travail. La FCE fournit l'information et les services dont nous avons besoin, et ce sont des enseignants. Nous n'avons pratiquement rien en commun avec les groupes de travailleurs et n'y voyons aucun avantage. En fait, nous sommes souvent à l'opposé, par exemple, avec l'EPE au préscolaire, et cela devrait probablement être la position du NSTU.*

*Je crois que les montants transférés aux sections locales devraient être grandement réduits. Nous avons des réunions ridiculement longues, nous dépensons beaucoup pour des « événements sociaux » et nous sommes payés pour participer à des réunions. De plus, en réduisant certains des programmes et services offerts par le NSTU, nous pouvons peut-être réduire une partie du personnel requis.*

*Le salaire du président doit être révisé et réduit. Liez le financement aux fonds que les sections locales investissent. Si une section locale est assise sur des dizaines de milliers de dollars, réduisez-en le financement. Établissez les fonds de réserve minimums dont chaque section locale peut disposer.*

*Les coûts d'exploitation pourraient être réduits en faisant en sorte que plus d'employés travaillent de la maison.*

*L'assemblée générale du Conseil devrait avoir lieu tous les deux ans et les membres de la direction devraient être en poste deux ans. L'élection des dirigeants pourrait se dérouler en ligne, sur Zoom ou Pheedloop, pour que plus de membres y participent.*

*Bien que je serais d'accord pour réduire la plupart de ces dépenses, je prioriserais la diminution des frais juridiques externes. Nous avons un avocat à l'interne!*

*Cela coûte de l'argent pour exploiter une grande organisation comme le NSTU. Si nous voulons la meilleure représentation et les meilleurs services, nous devons être prêts à payer.*

*Engagez plus de conseillers.*

*Avec moins de membres, le nombre d'employés devrait être moindre.*

*Nous devrions examiner sérieusement la façon dont la technologie pourrait nous aider à économiser à long terme en tenant plus de réunions virtuelles. Nous pourrions ainsi économiser sur les espaces locatifs, les coûts du chauffage, de l'impression et de la papeterie, ainsi que sur le kilométrage. Je sais que des frais sont associés aux infrastructures ou aux programmes nécessaires pour tenir des réunions virtuelles, mais les économies réalisées de manière générale seraient importantes, selon moi.*

*Le NSTU semble dépenser beaucoup d'argent pour des événements, conférences et réunions pour ses propres représentants. De plus, je ne sais pas pourquoi le NSTU finance des études et des recherches, le perfectionnement professionnel et des projets spéciaux ou internationaux.*

*Des choses comme la Conférence d'octobre, l'assemblée générale annuelle du Conseil, les retraites des représentants, etc. pourraient être éliminées.*

*Un examen de l'adhésion à la FCE et à la NSFL doit être effectué. Nos membres doivent connaître les avantages de ces adhésions. Tous les membres (pas seulement le Comité exécutif provincial ou les délégués votants à l'assemblée générale annuelle du Conseil) devraient approuver de telles adhésions.*

*En ce qui concerne la gouvernance, il est possible d'en réduire le coût en maintenant le même nombre de réunions, mais en en tenant une ou plusieurs de manière virtuelle.*

*Les membres du personnel pouvant travailler de la maison devraient le faire; cela réduirait les coûts des installations et finirait peut-être par entraîner la diminution de l'espace de bureau nécessaire.*

*Chaque année, des sections locales transfèrent des milliers de dollars dans des fonds de réserve, dont un bon nombre ne sont pas gérés, qui pourraient être utilisés pour des initiatives qui ont une valeur supérieure, comme les campagnes de relations publiques et d'actions politiques. L'une des critiques les plus courantes que reçoit le NSTU est que les membres aimeraient voir davantage de campagnes de relations publiques. Entretemps, la majeure partie de leur argent va dans des comptes et leurs sections locales n'en voient plus jamais la couleur ou ne l'utilisent pas.*

*Les comités devraient être réduits et les réunions de ceux qui resteraient devraient être virtuelles. Il n’y a aucune raison de dépenser des milliers de dollars chaque année pour des hôtels et du kilométrage. Est-il vraiment nécessaire de partir de Yarmouth pour une réunion de deux heures quand nous pouvons nous rencontrer virtuellement? Les dépenses du personnel devraient également être surveillées de plus près.*

*Réduisez le nombre de cadres et le perfectionnement professionnel (effectué par les centres et les conseils) et réaffectez les fonds à des services de soutien aux membres.*

*Il y a trop d’employés, des membres du Comité exécutif au personnel de soutien.*

*Est-il possible de réduire l’espace de bureau dont le NSTU a besoin en déménageant et en permettant à plus de personnes de travailler de la maison?*

*Baissez le salaire du président au niveau salarial des enseignants les mieux rémunérés et reliez-le à des augmentations contractuelles comme pour n’importe qui d’autre.*

*Mettez un terme à l’adhésion à la NSFL. Le rapport coûts-avantages n’est pas profitable.*

*Il y a trop d’employés, des membres du Comité exécutif au personnel de soutien.*

#### **D. Résumé – Finances**

Les résultats du sondage des membres et les discussions lors des réunions locales et régionales indiquent un fort désir de maintenir les cotisations à leur niveau actuel. De plus, environ de 50 à 75 % des membres croient que les niveaux actuels de financement de chaque poste de dépenses devraient être maintenus.

On semble désirer augmenter ou diminuer certaines dépenses, cependant ces efforts ne sont pas toujours compatibles. Par exemple, les résultats indiquent que de nombreux membres désirent réduire les dépenses relatives aux communications, mais augmenter celles par rapport aux relations publiques. Cela semble paradoxal et contraire aux réponses des membres par rapport aux priorités de l’organisation en ce qui concerne la légère priorité des communications exactes et opportunes avec les membres par rapport à la participation à des campagnes de relations publiques.

Semblablement, la rétroaction indique également qu’environ le même nombre de membres désirent réduire les dépenses en personnel, mais augmenter celles relatives aux programmes et services aux membres. De nouveau, cela pourrait être difficile à réaliser, car le personnel est responsable de la majeure partie de la prestation de programmes et services aux membres. Pour augmenter les programmes et services aux membres, plus d’employés seraient probablement nécessaires.



Les résultats indiquent deux domaines par rapport auxquels les membres désirent que les dépenses soient réduites, ceux-ci étant la gouvernance et les transferts aux sections locales et aux CRR. Les dépenses relatives à la gouvernance sont des choses comme les activités du Comité exécutif provincial, l'assemblée générale annuelle du Conseil, le salaire et les dépenses du président et les comités du NSTU. Les transferts aux sections locales et aux CRR permettent de gérer ces comités, mais également de financer des programmes et des services aux membres à l'échelle locale et régionale. Les transferts aux sections locales et aux CRR sont en partie des dépenses de gouvernance.

Le budget du NSTU témoigne d'une bonne gestion financière à l'échelle provinciale. Pendant plusieurs années, les surplus ou les déficits étaient minces et ne nécessitaient pas l'augmentation des cotisations syndicales ou des transferts du fonds de réserve.

L'examen des états financiers des sections locales indique de très importants surplus année après année, ainsi qu'un montant croissant isolé dans les différents fonds de réserve de section locale. Bien que deux années de restrictions dues à la COVID-19 aient eu une incidence sur la réduction des dépenses provinciales et des sections locales, elles n'ont pas, en elles-mêmes, entraîné la croissance des réserves des sections locales, car cette tendance est apparue avant la pandémie. En vertu des procédures opérationnelles, les sections locales ont l'obligation d'investir leurs réserves intelligemment : « *L'argent est investi pour maximiser le rendement tout en minimisant le risque de perte, en gardant les besoins de la section locale en matière de flux de trésorerie à l'esprit* », mais de nombreuses sections locales conservent leurs fonds de réserve dans des comptes bancaires, ce qui produit peu ou pas d'intérêt. Vous trouverez ci-dessous un tableau illustrant la croissance des fonds dans des réserves de section locale, des réserves locales moyennes de 516 \$ par membre à l'échelle provinciale. Les fonds moyens dans des réserves locales représentent maintenant plus de 4 ans de transferts. Une importante responsabilité organisationnelle est associée à cette gestion spéciale d'importants fonds des membres.

#### Actifs nets en réserve et surplus (déficits) budgétaires des sections locales des quatre dernières années

	Nombre de membres 28-mars-22	Actifs nets en réserve	Revenus / dépenses	Actifs nets en réserve	Revenus / dépenses	Actifs nets en réserve	Revenus / dépenses	Actifs nets en réserve	Revenus / dépenses
Année se terminant le		31-juil-21	31-juil-21	31-juil-20	31-juil-20	31-juil-19	31-juil-19	31-juil-18	31-juil-18
Annapolis	162	115 741	14 128	101 613	11 306	90 307	-1 013	91 320	7 222
Antigonish	213	202 713	20 291	182 422	22 697	159 725	2 981	156 744	9 426
CESPA	82	154 047	14 315	139 732	17 655	122 077	14 563	107 513	1 103
District de Cap-Breton	657	224 383	8 086	216 297	38 295	178 002	42 015	135 987	-7 605
Colchester-East Hants	771	440 023	48 328	391 695	46 037	345 658	17 832	327 825	13 469
CSANE	553	255 214	31 659	223 555	37 811	185 744	22 645	117 516	27 611
Cumberland	305	222 710	28 222	194 488	13 688	180 800	14 850	165 950	-7 906
Dartmouth	737	180 118	838	179 280	17 021	162 259	9 970	152 290	-2 068

Digby	109	81 129	-7 103	88 232	10 233	77 999	6 191	84 190	-4 984
Comté de Guysborough	59	71 845	14 014	57 831	12 063	45 768	1 108	44 659	-944
Ville d'Halifax	1 072	321 980	51 905	270 075	53 370	216 705	25 900	193 055	-8 895
Comté d'Halifax	2 149	1 077 666	167 664	910 002	153 225	756 777	118 527	638 250	116 909
Hants West	173	114 487	12 556	101 932	1 511	100 421	352	100 773	941
Inverness	177	139 306	17 928	121 378	23 117	98 261	-1 492	99 753	-12 427
Kings	628	289 463	23 671	265 792	35 857	229 935	- 585	230 520	-5 621
Comté de Lunenburg	427	232 822	21 964	210 858	33 900	176 958	16 362	160 595	19 770
Northside-Victoria	269	76 826	-8 990	85 816	8 845	76 971	16 741	60 230	-7 804
Pictou	417	336 728	26 525	310 203	25 290	284 913	17 243	267 670	-2 515
Queens	100	76 256	16 134	60 122	6 316	53 806	2 531	56 337	-3 587
Richmond	58	47 858	4 594	43 264	9 219	34 045	2 720	37 265	-4 007
Comté de Shelburne	143	137 117	7 060	130 057	6 232	123 825	2 966	120 859	12 231
Yarmouth	256	115 066	17 942	97 124	25 927	71 197	4 743	75 940	1 430
Totaux	9 517	4 913 498	531 731	4 381 768	609 615	3 772 153	337 150	3 425 241	141 749

Si l'on désire maintenir les cotisations syndicales au niveau actuel, accroître les dépenses par rapport aux programmes pour les membres et possiblement aux relations publiques et réduire celles relatives à la gouvernance, tant au niveau provincial que local, un examen sérieux des dépenses du Comité exécutif provincial, de l'assemblée générale annuelle du Conseil et des transferts aux sections locales et aux CRR doit être effectué.

#### **E. Recommandations – Finances**

Voici les recommandations concernant les finances du NSTU :

- VIII-1 D'ici décembre 2023, que le Comité exécutif provincial mène un examen de la formule de transfert actuelle pour le financement des sections locales et des CRR afin de déterminer les fonds nécessaires requis pour veiller à s'acquitter des dépenses opérationnelles et à maintenir des réserves adéquates; d'évaluer de quelle façon les fonds excédentaires peuvent être utilisés pour améliorer les programmes et services offerts aux membres. Il est également recommandé que le Comité des finances et de l'immobilier soit chargé d'effectuer cet examen.
- VIII-2 D'ici juin 2024, que le Comité exécutif provincial mène un examen du format de l'assemblée générale annuelle du Conseil pour trouver de possibles économies. Il est également recommandé que le Comité de la gouvernance et de la politique soit chargé d'effectuer cet examen.

VIII-3 Que le NSTU continue d'examiner ses activités d'exploitation pour trouver de possibles économies.

## IX ENGAGEMENT ET PARTICIPATION DES MEMBRES

### A. Participation des membres

Les membres ont eu l'occasion d'indiquer leur engagement auprès du NSTU en identifiant les activités auxquelles ils ont participé et les rôles qu'ils ont occupés par le passé. La variété d'activités illustre qu'il existe de nombreuses façons dont les membres peuvent choisir de s'engager au sein de leur syndicat.

#### Participation aux activités du NSTU

Activité	J'y ai participé		Je n'y ai pas participé		Je ne m'en souviens pas	
	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.	Rép.	% de rép.
Voté dans le cadre d'une élection de section locale (pour le comité exécutif local)	596	86,1 %	57	8,2 %	32	4,6 %
Voté dans le cadre d'une élection d'une association professionnelle (pour le comité exécutif d'une association professionnelle)	321	46,4 %	278	40,2 %	84	12,1 %
Voté dans le cadre d'une élection provinciale (pour la présidence ou pour un membre du Comité exécutif provincial du NSTU)	625	90,3 %	38	5,5 %	21	3,0 %
Voté dans le cadre d'un vote de ratification à l'échelle provinciale sur un accord de principe	537	77,6 %	63	9,1 %	78	11,3 %
Voté dans le cadre d'un vote de ratification à l'échelle régionale sur un accord de principe	461	66,6 %	94	13,6 %	126	18,2 %
Assisté à l'AGA	216	31,2 %	448	64,7 %	20	2,9 %
Assisté à une réunion de ma section locale	389	56,2 %	285	41,2 %	10	1,4 %
Assisté à un événement social ou communautaire organisé localement	388	56,1 %	276	39,9 %	19	2,7 %
Assisté à un événement pour la Journée de l'engagement des membres du NSTU	237	34,2 %	396	57,2 %	51	7,4 %
Assisté à la Conférence d'octobre	611	88,3 %	71	10,3 %	2	0,3 %
Assisté à un séminaire de préparation à la retraite	99	14,3 %	580	83,8 %	5	0,7 %
Assisté à l'AGA d'une association professionnelle	242	35,0 %	421	60,8 %	19	2,7 %
Assisté à un événement d'apprentissage professionnel offert par le NSTU	368	53,2 %	273	39,5 %	42	6,1 %
Assisté à une manifestation publique sur les droits des enseignants	299	43,2 %	348	50,3 %	36	5,2 %
Assisté à la réunion d'un conseil des représentants régionaux	134	19,4 %	523	75,6 %	25	3,6 %

Assisté à une conférence téléphonique de discussion ouverte du NSTU	284	41,0 %	374	54,0 %	26	3,8 %
Contribué lors d'un événement-bénéfice organisé par le NSTU	141	20,4 %	473	68,4 %	71	10,3 %
Suivi le NSTU sur les médias sociaux	532	76,9 %	136	19,7 %	14	2,0 %
Mis à jour mes renseignements personnels dans le registre des membres	399	57,7 %	217	31,4 %	69	10,0 %
Nommé au sein d'un comité du NSTU	153	22,1 %	512	74,0 %	20	2,9 %
Sélectionné pour un Local Service Award	49	7,1 %	615	88,9 %	23	3,3 %
Nommé à un poste au sein du NSTU	66	9,5 %	606	87,6 %	11	1,6 %
Proposé la candidature d'une autre personne pour occuper un rôle	138	19,9 %	520	75,1 %	21	3,0 %
Participé lors d'un événement ou d'une campagne d'actions politiques du NSTU	258	37,3 %	391	56,5 %	34	4,9 %
Participé au Défi santé mieux-être hivernal	251	36,3 %	423	61,1 %	13	1,9 %
Lu <i>The Teacher</i>	488	70,5 %	181	26,2 %	13	1,9 %
Siégé au comité exécutif local	140	20,2 %	534	77,2 %	7	1,0 %
Siégé à un comité du NSTU à l'échelle provinciale	114	16,5 %	559	80,8 %	6	0,9 %
Siégé à un comité du NSTU à l'échelle locale ou régionale	184	26,6 %	495	71,5 %	7	1,0 %
Siégé au comité exécutif d'une association professionnelle	63	9,1 %	607	87,7 %	9	1,3 %
Siégé au Comité exécutif provincial	28	4,0 %	643	92,9 %	10	1,4 %
Siégé à un conseil des représentants régionaux	76	11,0 %	593	85,7 %	10	1,4 %
Occupé une fonction de représentant ou de représentant suppléant du NSTU	262	37,9 %	417	60,3 %	3	0,4 %
Demandé conseil ou soutien au personnel du NSTU	490	70,8 %	181	26,2 %	9	1,3 %
Fait usage du programme de remises et d'escomptes du NSTU	526	76,0 %	154	22,3 %	8	1,2 %
Visité le site Web du NSTU	645	93,2 %	33	4,8 %	2	0,3 %

La rétroaction des membres en ce qui concerne leur engagement a révélé un certain nombre de thèmes, y compris le manque de connaissances par rapport à ce que le syndicat offre, l'appui aux activités sociales, l'intérêt pour les activités de type discussion ouverte, le rôle des sections locales et des communications sur l'engagement des membres. Certaines réponses ont indiqué l'incidence de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle sur le temps des membres. De plus, il a été noté que si le sondage sur la planification stratégique n'avait pas été limité aux activités nécessitant l'engagement des membres des 24 derniers mois, les résultats auraient pu être différents. Voici des exemples des réponses reçues :

*Il y a beaucoup des choses mentionnées dans ce sondage dont je n'avais pas entendu parler. Je consulte souvent le site Web et il m'est souvent difficile de trouver de l'information. Une interface plus conviviale pourrait aider.*

*Il y a quelques années, il y avait un tournoi de golf à Claire; je n'ai jamais vu une aussi grande participation des membres depuis. Peut-être organiser quelque chose d'amusant (pas de patinage familial ni de soirée de cricket) et profiter de l'occasion pour donner de l'information sur le NSTU?*

*Séances locales de discussion ouverte. Demandez aux sections locales d'examiner des sujets d'envergure provinciale et de répondre en indiquant leurs commentaires, leurs préoccupations et les résultats des votes qui se sont tenus lors de ces réunions.*

*Je crois que l'engagement des membres doit commencer au niveau régional, car les façons d'engager les membres sont différentes dans différentes régions de la province. Ceci étant dit, les sections locales qui organisent habituellement des événements auxquels les membres peuvent participer ressentent également le manque de temps. Peut-être que si le bureau central du NSTU désire qu'un événement auquel les membres peuvent participer soit organisé en région, il faudrait alors demander à un représentant local, auquel on accorde du temps (sous forme de sous-traitance), de l'organiser à l'échelle régionale.*

*J'assisterais à toutes les réunions locales, mais je sais que je ne serais pas entendu et que je serais avec un comité exécutif qui n'est pas pour la santé mentale positive pour tous, ce qui nuirait à ma santé mentale. J'ai assisté à toutes les réunions locales jusqu'à ce que j'apprenne pour le mépris à l'égard d'une santé mentale positive pour tous.*

*En général, il y a une culture d'« initiés » au sein du NSTU. Il y a le personnel du syndicat qui est très intéressé et engagé dans toutes les affaires du syndicat, puis il y a le reste de nous qui sommes complètement désintéressés. Une partie du problème réside dans le fait que le syndicat est devenu trop gros et essaie de faire trop de choses. J'ai été représentant syndical pendant quelques années pour essayer de m'informer par rapport au syndicat, mais j'ai trouvé les réunions locales mensuelles répétitives et inutiles.*

*Les remises et les escomptes du NSTU pourraient inclure plus de régions à l'extérieur de celle d'Halifax. Des occasions très intéressantes sont offertes si vous vivez près de la ville.*

*Il faut en faire plus par rapport aux communications avec les membres et à leur engagement. Les membres ne se sentent vraiment pas liés au syndicat, particulièrement au niveau local. Il faut en faire plus au début de la carrière d'un enseignant pour faire en sorte qu'il soit plus engagé et le reste.*

*The Teacher est formidable, mais peut-on en imprimer deux exemplaires par école?*

*Je n'ai pas de temps avec ma lourde charge de travail et mes engagements familiaux. Il n'y a pas grand-chose à faire. Essayez de parler à TOUS les*

*membres et d'en comprendre les besoins, pas seulement ceux dans les classes.*

*Je crois qu'il me serait bénéfique d'apprendre des choses sur le NSTU de manière continue. Il y a tellement d'autres choses à apprendre; plus que ce que je m'étais imaginé. Tellement, qu'en fait, je ne sais pas par où commencer.*

*Rendez le site plus convivial; faites en sorte qu'il soit toujours fonctionnel! Offrez des remises et des escomptes à l'extérieur de la région d'Halifax.*

*Les gens participent lorsque des choses se passent et qu'il semble y avoir un élan. En ce moment, il n'y a pas d'élan et l'humeur des enseignants partout dans la province en souffre vraiment. L'engagement des membres était à son paroxysme lorsque nous avons été en grève, puis nous avons été brisés. Les enseignants qui ne font que payer leurs cotisations ne deviendront pas soudainement plus engagés, à moins que nous fassions pression pour que quelque chose soit fait. Est-ce que les membres sont divisés et que cela fait en sorte qu'il soit difficile de s'unir en ce moment? Je ne suis pas certain. Si le gouvernement et leurs sympathisants commerciaux et avaliseurs prônant l'austérité peuvent nous garder divisés et conquis, ils le feront. Je n'ai pas de solution facile pour remédier à cette situation... Je garde toutefois espoir.*

*Parlez aux membres, appréciez-les, demandez-leur conseil et informez-les. Faites en sorte que les comités exécutifs des sections locales se concentrent sur l'établissement de liens de confiance, l'écoute et l'appréciation des membres de la section. Reprenez les visites des médias du président du NSTU. C'est une façon d'atteindre les membres en première ligne.*

*Affichez le plan du site Web sur sa page d'accueil pour que les nouveaux enseignants ou ceux qui ne le connaissent pas sachent où trouver ce qu'ils cherchent. N'utilisez pas d'acronymes!*

*Sondez-nous régulièrement. Les représentants scolaires du NSTU peuvent le faire. Un simple formulaire sur le site Web peut être utilisé, mais les communications ne devraient pas être unidirectionnelles!*

*Il est plus que temps. Chaque jour, je suis épuisé lorsque je rentre à la maison. J'aimerais être actif, mais je n'en ai pas l'énergie. La profession devient de plus en plus insoutenable et prend le dessus sur d'autres aspects de ma vie, ce qui a une incidence négative sur ma famille et mon bien-être.*

*Des événements de type discussion ouverte. Plus de possibilités dans la communauté.*

*C'est une année très difficile, particulièrement en ce moment. Le moral est extrêmement bas en raison de la charge de travail et d'un très grand nombre d'initiatives mandatées, ce qui crée souvent beaucoup plus de travail pour les*

*enseignants et peu d'avantages pour les élèves, ce qui leur est même parfois préjudiciable. Les enseignants s'épuisent plus rapidement que jamais. J'ai beaucoup moins d'énergie ou l'envie de participer qu'au début de ma carrière et je m'inquiète vraiment du niveau de stress des jeunes enseignants. L'enseignement était jadis une profession très gratifiante et stimulante. Il était tout naturel de nous engager.*

*Continuez votre bon travail.*

*Je n'aime pas que notre section locale dépense de l'argent sur des « cadeaux » comme des serviettes de plage, etc. à la fin de l'année. J'aime les séances de patinage public, mais les serviettes me poussent seulement à contester la façon dont ils utilisent mon argent. Je n'ai pas demandé cela. Ne dépensez pas mes cotisations pour cela.*

*Je crois qu'il serait bénéfique d'avoir plus de réunions de style discussion ouverte. Parfois, les discussions qui ont lieu en coulisses de réunions ne sont pas communiquées aux membres. J'ai fait l'expérience d'un éventail de très bonnes et de pas très bonnes communications par rapport à la transmission de l'information, selon les représentants scolaires.*

*Je m'oppose aux événements auxquels les membres peuvent participer et dans le cadre desquels des billets de consommation gratuite sont distribués aux participants. Je ne désire pas que mes cotisations soient utilisées ainsi.*

*Les médias sociaux sont beaucoup trop négatifs. Les enseignants sont réticents à les suivre parce qu'ils sont négatifs et axés sur ce qui fait défaut.*

*Certaines informations pourraient consister en des vidéos didactiques – ce que le syndicat fait pour ses membres, par exemple.*

## **B. Résumé – Engagement et participation des membres**

Les résultats du sondage des membres et les discussions lors des réunions locales et régionales montrent que l'engagement et la participation des membres varient grandement, et plusieurs commentaires suggèrent que les membres s'engagent au niveau ou dans la mesure où ils peuvent ou désirent le faire. La charge de travail et les engagements familiaux ont été cités parmi les raisons possibles du faible engagement ces deux dernières années. Les commentaires indiquent le souhait d'en savoir plus sur ce qui se passe, tant à l'échelle provinciale que locale, afin de participer. Des obstacles systémiques à la participation existent et doivent être examinés et réduits.

## **C. Recommandations – Engagement et participation des membres**

Voici les recommandations concernant l'engagement et la participation des membres :

- IX-1 D'ici septembre 2022, que le NSTU commence à examiner des façons d'accroître l'engagement et la participation des membres méritant l'équité au sein du syndicat.



- IX-2 À compter de décembre 2022, que le NSTU commence à utiliser *The Teacher* pour promouvoir des événements des sections locales et les rapporter.
- IX-3 À compter de décembre 2022, que le NSTU fournisse aux comités exécutifs des sections locales une liste de pratiques exemplaires par rapport à l'engagement des membres.

## X. PRIORITÉS

### A. Priorités organisationnelles des membres

Déterminer les priorités de toute organisation est essentiel à toutes les autres activités. À l'aide des données obtenues dans le cadre du sondage sur la planification stratégique, il semblerait qu'il n'y ait pas de consensus clair des membres par rapport à ce que devrait être la principale priorité du syndicat. Lorsqu'on leur a posé la question, seulement 35 % des répondants croyaient que l'amélioration des conditions de travail devrait être la principale priorité du NSTU, suivie par 14 % d'entre eux qui pensaient que celle-ci devrait être l'amélioration et la protection des avantages économiques. Il est également important de noter que toute liste de priorités est un aperçu dans le temps. La principale priorité de l'organisation actuellement ne sera peut-être pas aussi importante à l'avenir.

Lorsqu'on a demandé aux répondants qu'elles doivent être les cinq principales priorités du syndicat, 71 % ont répondu l'amélioration des conditions de travail, 52 % l'amélioration et la protection des avantages économiques, 48 % le soutien du bien-être personnel des membres, 36 % la défense d'un système d'éducation subventionné par l'État, 35 % la promotion de changements éducatifs fondés sur la recherche et 34 % la promotion de la profession d'enseignant. Bien que tous les membres ne croient pas que la principale priorité devrait être l'amélioration de leurs conditions de travail, elle est classée à un rang beaucoup plus élevé que toute autre priorité. L'amélioration et la protection des avantages économiques et le soutien du bien-être personnel des membres sont classés comme des priorités fondamentales équivalentes. De même, les trois autres priorités (la défense d'un système d'éducation subventionné par l'État, la promotion de changements éducatifs fondés sur la recherche et la promotion de la profession d'enseignant) sont fondamentalement au même niveau de priorité pour les membres, mais sont considérablement moins importantes que les trois les devant. Bien qu'il soit difficile d'obtenir un consensus, ces six priorités devraient être considérées comme les principales priorités des membres lorsque le sondage a été mené, à l'automne 2021.

#### Classement des priorités par les membres

Classement	1	2	3	4	5	Cinq principales	% des cinq principales
Priorité							
Amélioration des conditions de travail	242	124	45	38	40	489	70,7 %
Amélioration et protection des avantages économiques	98	107	68	53	33	359	51,9 %
Soutien du bien-être personnel des membres	49	73	64	70	73	329	47,5 %
Défense d'un système d'éducation subventionné par l'État	57	56	49	41	48	251	36,3 %
Promotion de changements éducatifs fondés sur la recherche	66	40	54	41	43	244	35,3 %
Promotion de la profession d'enseignant	20	43	63	56	56	238	34,4 %

Promotion de la justice sociale pour tous	35	38	41	52	34	200	28,9 %
Offre de perfectionnement professionnel de qualité supérieure aux membres	13	33	47	55	31	179	25,9 %
Transmission de renseignements exacts en temps opportun aux membres	8	27	56	44	33	168	24,3 %
Participation à des campagnes de relations publiques	10	10	31	28	34	113	16,3 %
Rôle-conseil en matière de relations de travail et d'avis juridiques aux membres	8	17	29	26	32	112	16,2 %
Promotion de l'engagement des membres	10	16	26	20	33	105	15,2 %
Mobilisation des membres pour des campagnes d'action politique	14	16	16	16	20	82	11,8 %
Représentation de membres faisant l'objet d'une enquête	4	11	13	20	28	76	11,0 %
Rôle-conseil en matière de pratiques pédagogiques et de curriculum pour les membres	6	5	12	16	19	58	8,4 %
Appui des campagnes d'action politique d'autres organisations	4	9	10	16	13	52	7,5 %
Recherche et diffusion de résultats à jour en éducation	2	7	8	15	11	43	6,2 %
Partenariats avec d'autres organisations syndicales	1	8	10	9	12	40	5,8 %
Participation à des recherches sur l'opinion publique	1	4	6	6	12	29	4,2 %
Partenariats avec d'autres partenaires en éducation	2	7	3	7	4	23	3,3 %
Autre (veuillez l'indiquer dans le champ de la prochaine question)	4	0	1	1	4	10	1,4 %

Les autres commentaires obtenus par rapport à ce sujet ont démontré que certaines de ces priorités peuvent être reliées les unes aux autres. Voici certains de ces commentaires :

*Nous devons en faire plus pour faire participer davantage les membres à tous les niveaux de notre syndicat. Par conséquent, plus les membres sont informés, plus ils accorderont de la valeur aux éléments de la liste.*

*La liste ne me permet pas d'établir un classement :*

- 1) conditions de travail*
- 2) promotion de la profession d'enseignant*
- 3) engagement des membres*
- 4) éducation subventionnée par l'État*
- 5) actions politiques/justice sociale*

*Je crois que le syndicat devrait se concentrer sur les membres et sur leurs besoins et ne devrait pas agir comme une entité politique.*

*Appuyer la rétention des enseignants, particulièrement des nouveaux (cinq premières années).*

*Rester loin des politiques gauchistes de justice sociale. Cela nous nuit auprès des parents et de la collectivité. Nous devrions nous concentrer sur les conditions de travail et la rémunération ou les pensions des membres. Cela y est, nous avons récemment transformé notre syndicat en quelque chose qu'il ne devrait pas être.*

*Les priorités seraient un milieu de travail sécuritaire, des salaires équitables, ainsi que les programmes et le bien-être des membres.*

*Il est très difficile d'établir un classement. De nombreux éléments sont très importants. Il aurait été apprécié d'avoir un dernier champ pour laisser des commentaires.*

*Des négociations relatives au temps de préparation et à la qualité des conditions de travail des enseignants.*

*Le NSTU doit devenir pertinent pour ses membres et le public en général.*

*En ce moment, je n'ai pas l'impression que le NSTU est pertinent pour moi... Il n'a pas réussi à me représenter dans le cadre des deux dernières conventions collectives. Le président et les anciens présidents n'ont pas réussi à défendre mes intérêts. La profession d'enseignant n'est pas respectée.*

*Je viens d'apprendre l'existence de nombreux services offerts par le NSTU. Cela ressemble aux revendications politiques du NSTU au cours des dernières années... beaucoup d'argent et de temps utilisés, mais personne ne le remarque.*

*Mon moral est à son plus bas. Si je pouvais trouver un autre emploi offrant un salaire comparable, je quitterais immédiatement la profession d'enseignant.*

*Protection des prestations de retraite.*

*Promotion d'une meilleure composition des classes en fonction du contexte et des besoins de l'école.*

*Défendre les membres et revendiquer un milieu de travail sécuritaire et non violent.*

## **B. Résumé – Priorités**

Les résultats du sondage des membres et les discussions lors des réunions locales et régionales, bien qu'ils n'aient pas révélé de consensus clair par rapport à la principale priorité, indiquent la majorité des principales priorités des membres au moment du sondage. Les deux principales priorités se réalisent par des négociations au niveau provincial. En outre, des commentaires démontrent le désir d'être sondé régulièrement par rapport aux priorités.

## **C. Recommandations – Priorités**

Voici les recommandations concernant les priorités :

- X-1 À compter de septembre 2022, que le Comité provincial du bien-être économique priorise l'élaboration de propositions de convention collective conçues pour améliorer les conditions de travail et les avantages économiques, en plus de protéger ces derniers.
- X-2 À compter de septembre 2022, que le Comité provincial du bien-être économique priorise l'élaboration de propositions de convention collective conçues pour les prestations d'assurance collective.
- X-3 À compter de septembre 2022, que les six priorités suivantes soient considérées comme les principales priorités du NSTU pour 2022 à 2024 : amélioration des conditions de travail, amélioration et protection des avantages économiques, soutien du bien-être personnel des membres, défense d'un système d'éducation subventionné par l'État, promotion de changements éducatifs fondés sur la recherche et promotion de la profession d'enseignant.
- X-4 À compter de juin 2024, que le NSTU mène des sondages biennaux des membres pour déterminer les quatre à six priorités pour l'organisation. D'autres sondages doivent être menés au mois de juin d'une année d'élection présidentielle.
- X-5 À compter de septembre 2023, que le NSTU crée un document dans lequel les activités du NSTU qui sont reconnues comme l'une des quatre à six priorités soient identifiées. Ce document de priorités sera transmis régulièrement au Comité exécutif provincial.

## **XI. ORGANISATION DES ENSEIGNANTS À LA RETRAITE ET PARTENAIRES EN ÉDUCATION**

### **A. Résumé – Organisation des enseignants à la retraite**

Les enseignants retraités de la Nouvelle-Écosse, dont la plupart auraient été d'anciens membres actifs du NSTU, sont un important partenaire en éducation. Les enseignants retraités se soucient du système d'éducation public et sont parfois mieux positionnés pour parler publiquement de questions relatives à l'éducation qui pourraient préoccuper l'ensemble de la communauté. De nombreux enseignants retraités sont membres de l'Organisation des enseignants à la retraite et cette dernière est donc positionnée pour être la future défenseure de tous les enseignants lorsqu'ils quittent la profession. Un processus de consultation a été mené en parallèle auprès de 329 enseignants retraités dont 204 ont indiqué être membres de l'Organisation des enseignants à la retraite.

Au cours des consultations, quatre principales priorités ont été identifiées par les participants. Il s'agissait des suivantes :

- Reconnaître l'Organisation des enseignants à la retraite comme un défenseur du NSTU et de l'éducation publique.
- Améliorer les relations entre l'Organisation des enseignants à la retraite et le NSTU.
- Demander au NSTU d'effectuer des revendications par rapport aux enjeux des aînés.
- Améliorer le régime de retraite des enseignants.

### **B. Recommandations – Organisation des enseignants à la retraite**

Voici des recommandations concernant l'Organisation des enseignants à la retraite :

- XI-1 Que le NSTU continue de rencontrer chaque trimestre la direction de l'Organisation des enseignants à la retraite.
- XI-2 Que le NSTU continue de participer, lorsqu'il est invité à le faire, aux activités parrainées par l'Organisation des enseignants à la retraite.
- XI-3 D'ici décembre 2023, que le NSTU entame des discussions avec la direction de l'Organisation des enseignants à la retraite pour cerner les enjeux des aînés qui sont prioritaires pour cette dernière.

### **C. Résumé – Partenaires en éducation**

Bien que le taux de participation des partenaires en éducation ait été très faible, les répondants ont indiqué appuyer des initiatives visant à favoriser et à améliorer la relation entre le NSTU et leur organisation.

### **D. Recommandations – Partenaires en éducation**

Voici une recommandation concernant les partenaires en éducation :

- XI-4 Que le NSTU continue d'interagir avec des partenaires en éducation lorsque leurs intérêts respectifs concordent.

## ANNEXE A – RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

L'un des avantages du processus de planification stratégique est qu'il offre une liste concise de recommandations de mesure ainsi qu'un échéancier pour initier ou réaliser chacune d'entre elles. Les quarante-huit recommandations répertoriées ci-dessous sont classées selon les sections du présent rapport.

Le pouvoir d'agir par rapport aux diverses recommandations de ce rapport réside à différents niveaux de l'organisation. Certaines recommandations sont ultimement une décision de l'assemblée générale Conseil, prise des suites d'une recommandation du Comité exécutif provincial. Certaines recommandations peuvent être directement mises en œuvre par le Comité exécutif provincial. Certaines recommandations relèvent du président du NSTU. D'autres recommandations sont de nature opérationnelle et peuvent être mises en œuvre par le personnel sous la direction du directeur exécutif. Les acronymes AGA, pour assemblée générale annuelle du Conseil, CEP, pour Comité exécutif provincial, P, pour président du NSTU et DE, pour directeur exécutif, sont associés aux recommandations énumérées pour indiquer le niveau d'autorité requis pour adopter la recommandation.

### Recommandations – Énoncés de mission et de conviction du NSTU

Voici des recommandations en ce qui concerne la mission et les convictions du NSTU :

- IV-1<sup>AGA</sup> Veiller à ce que les énoncés de mission et de conviction soient examinés selon un cycle régulier et soient intégrés à la section Gouvernance du NSTU du manuel Politique. Veiller à ce que le Comité de la gouvernance et de la politique élabore des résolutions à des fins d'examen par le Comité exécutif provincial pour créer des énoncés de politique à partir des énoncés de mission et de conviction à des fins de considération à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2023.
- IV-2<sup>AGA</sup> Examiner les énoncés de mission et de conviction en tant que politiques durant le cycle d'examen des politiques de cette année du Comité de la gouvernance et de la politique. Les modifications proposées à ces énoncés seront examinées par le Comité exécutif provincial en janvier 2023. Toute modification proposée sera soumise sous forme de résolution à l'assemblée générale annuelle de 2023.

### Recommandations – Gouvernance du NSTU

Voici les recommandations concernant la gouvernance du NSTU :

- V-1<sup>AGA</sup> À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, que le Comité exécutif provincial élabore un ensemble de résolutions à des fins de considération à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024 en ce qui concerne d'autres modèles de gouvernance relativement à la composition, à la taille et aux processus électoraux du Comité exécutif provincial. Il est également recommandé

que le Comité de la gouvernance et de la politique soit chargé de l'élaboration de ces modèles.

- V-2<sup>AGA</sup> À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, qu'un comité spécial de dirigeants locaux et régionaux élabore un ensemble de recommandations à des fins de considération par le Comité exécutif provincial d'ici octobre 2023 en ce qui concerne la composition, la taille, les limites et les processus électoraux des sections locales. Il est également recommandé que le Comité de la gouvernance et de la politique soit chargé d'élaborer toute résolution découlant des recommandations du comité spécial à des fins d'examen à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024.
- V-3<sup>CEP</sup> À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, que le Comité exécutif provincial examine le nombre, le mandat et la composition des comités permanents et autres du NSTU dans le but d'harmoniser les mandats et d'en réduire globalement le nombre. À présenter au Comité exécutif provincial à des fins de considération en décembre 2023. Il est également recommandé que le Comité de la gouvernance et de la politique soit chargé d'effectuer cet examen.
- V-4<sup>CEP</sup> À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, qu'un comité spécial de dirigeants locaux et régionaux examine le nombre, le mandat et la composition des comités locaux mandatés par les procédures opérationnelles du NSTU dans le but d'atténuer les attentes par rapport aux bénévoles des sections locales. À présenter au Comité exécutif provincial à des fins de considération en décembre 2023.

### **Recommandations – Bien-être économique et conditions de travail**

Voici des recommandations concernant les programmes et services relatifs au bien-être économique et aux conditions de travail :

- VI-1<sup>DE</sup> À compter de l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2023, que le rapport d'activités des Services aux membres comprenne les renseignements suivants :
- a. nombre de griefs initiés, résolus et en cours;
  - b. nombre de dossiers disciplinaires ouverts, fermés et toujours à l'étude;
  - c. nombre d'accidents de travail qui ont eu lieu, qui ont été analysés et qui sont en cours d'examen;
  - d. nombre de dossiers criminels et d'autres dossiers de nature juridique;
  - e. nombre de séminaires de préparation à la retraite donnés.



- VI-2<sup>DE</sup> D'ici décembre 2022, que le NSTU commence à élaborer un ensemble de présentations et de graphiques en ligne portant sur des sujets généraux, y compris une foire aux questions. Les présentations et les graphiques seront révisés chaque année.
- VI-3<sup>DE</sup> D'ici janvier 2023, faire en sorte que les membres puissent accéder facilement aux documents liés à l'interprétation de la législation ainsi qu'à des conseils par rapport à celle-ci et aux relations de travail.
- VI-4<sup>DE</sup> D'ici juin 2023, que le NSTU dispose d'outils de navigation en ligne plus clairs pour les membres en ce qui concerne les programmes et les services relatifs au bien-être économique et aux conditions de travail. Ces outils aideront les membres à trouver les coordonnées des membres appropriés du personnel et les ressources offertes ainsi qu'à y accéder.
- VI-5<sup>AGA</sup> D'ici décembre 2022, que le NSTU envisage de possibles améliorations aux programmes et aux services relatifs au bien-être économique et aux conditions de travail offerts en créant un nouveau poste de cadre dédié aux services aux membres et au tri des demandes d'information des membres. Ce cadre pourrait donner des conseils, de l'information et des précisions sur des questions courantes sur les services aux membres et répartir les membres ayant besoin d'une représentation continue aux membres du Comité exécutif qui sont affectés à une région. Il est également recommandé que le Comité du personnel rédige une résolution appropriée pour l'assemblée générale annuelle du Conseil par rapport à la dotation en personnel de ce poste.

### **Recommandations – Apprentissage professionnel**

Voici des recommandations concernant les programmes et services d'apprentissage professionnel :

- VI-6<sup>DE</sup> Que le personnel de l'apprentissage professionnel crée un ensemble de présentations en ligne portant sur des sujets généraux, y compris une foire aux questions. À compter de décembre 2022, que le personnel de l'apprentissage professionnel entame le processus de création de ces présentations, qui seront révisées chaque année pour en assurer la pertinence.
- VI-7<sup>DE</sup> D'ici juin 2023, que le NSTU dispose d'outils de navigation en ligne plus clairs pour les membres en ce qui concerne les programmes et les services relatifs à l'apprentissage professionnel. Ces outils aideront les membres à trouver les coordonnées des membres appropriés du personnel et les ressources offertes ainsi qu'à y accéder.
- VI-8<sup>DE</sup> D'ici septembre 2025, que le NSTU mette sur pied un ensemble de programmes et de services visant particulièrement à soutenir les membres méritant l'équité.

- VI-9<sup>DE</sup> D'ici juin 2024, effectuer une analyse de l'engagement et du soutien du NSTU par rapport au programme Developing Successful Schools.
- VI-10<sup>DE</sup> D'ici décembre 2024, effectuer une analyse de la participation et de l'accessibilité aux conférences biennales du NSTU.
- VI-11<sup>DE</sup> D'ici juin 2025, effectuer une analyse de la participation et de l'accessibilité au Programme de stage à la mémoire de John Huntley du NSTU.
- VI-12<sup>DE</sup> D'ici décembre 2024, effectuer un examen opérationnel de la Journée de conférence d'octobre comprenant une évaluation des procédures pour cette dernière, de son format et du soutien pour celle-ci.

### **Recommandations – Programme d'aide aux membres**

Voici des recommandations concernant les programmes et services d'aide aux membres :

- VI-13<sup>DE</sup> D'ici septembre 2022, que le NSTU commence à explorer, avec les fiduciaires de l'assurance collective, des façons d'aider à promouvoir les avantages du Régime d'assurance collective des membres.
- VI-14<sup>DE</sup> D'ici septembre 2022, que le NSTU commence à explorer, avec les fiduciaires de l'assurance collective, des façons de promouvoir des aspects précis du Programme d'aide aux membres.
- VI-15<sup>DE</sup> D'ici juin 2023, le NSTU aura des liens clairs en ligne vers de l'information concernant le Programme d'aide aux membres.

### **Recommandations – Communications et relations publiques**

Voici des recommandations concernant les programmes et services de communications et de relations publiques :

- VI-16<sup>DE</sup> D'ici juin 2023, effectuer une analyse de l'efficacité, du contenu et du format de l'agenda des membres du NSTU.
- VI-17<sup>CEP</sup> D'ici mars 2023, réintroduire un tirage limité et distribuer le journal *The Teacher*. Conserver le format en ligne, mais inclure la distribution d'un nombre limité de copies imprimées dans chaque école et site. D'ici mars 2024, mener un sondage d'opinion auprès des membres pour obtenir une indication de la valeur perçue de la version imprimée de la publication.
- VI-18<sup>DE</sup> D'ici décembre 2023, que le NSTU commence à étudier des façons de communiquer les travaux universitaires de membres au moyen de médias virtuels ou imprimés.

- VI-19<sup>DE</sup> D'ici décembre 2024, effectuer une analyse de l'accessibilité et de la pertinence du programme de remises et d'escomptes du NSTU.
- VI-20<sup>DE</sup> D'ici juin 2023, créer une présentation éducative pour l'engagement approprié de nos membres dans des campagnes d'actions politiques et de relations publiques.
- VI-21<sup>DE</sup> D'ici juin 2023, créer une présentation pour aider à informer nos membres en ce qui concerne une participation appropriée sur les médias sociaux par rapport à des enjeux syndicaux et éducatifs.
- VI-22<sup>DE</sup> D'ici septembre 2024, créer et distribuer dans chaque école et site une affiche des programmes et des services du NSTU avec des directives pour trouver davantage de renseignements et des coordonnées.
- VI-23<sup>DE</sup> D'ici juin 2023, que le NSTU effectue une analyse des coûts pour fournir l'information affichée sur site Web du NSTU en anglais et en français. On devrait consulter le CSANE pour déterminer les éléments prioritaires.

### **Recommandations – Technologie**

Voici des recommandations concernant les programmes et services technologiques :

- VI-24<sup>CEP</sup> D'ici octobre 2022, que le NSTU entreprenne un examen externe ou effectué par des experts de l'ensemble de l'infrastructure technologique du NSTU. Cet examen doit inclure le site Web, la messagerie, la plateforme du registre des membres, le matériel et les logiciels, ainsi que de possibles capacités de partage de fichiers et de vidéoconférence du NSTU, mais ne s'y limite pas nécessairement.
- VI-25<sup>CEP</sup> D'ici juin 2023, que le Comité exécutif provincial envisage la mise en place d'un fonds technologique stratégique pour soutenir la mise en œuvre d'un examen externe exhaustif. Il est également recommandé que le Comité des finances et de l'immobilier soit chargé d'établir les paramètres concernant ce fonds.

### **Recommandations – Exploitation**

Voici les recommandations concernant l'exploitation du NSTU :

- VII-1<sup>DE</sup> D'ici juin 2023, mener une étude comparative des niveaux de dotation d'organisations d'enseignants semblables au Canada.
- VII-2<sup>DE</sup> D'ici juin 2023, afficher sur le site Web un résumé des responsabilités des membres de la direction et du personnel professionnel.

### **Recommandations – Finances**

Voici les recommandations concernant les finances du NSTU :

VIII-1<sup>CEP</sup> D'ici décembre 2023, que le Comité exécutif provincial mène un examen de la formule de transfert actuelle pour le financement des sections locales et des CRR afin de déterminer les fonds nécessaires requis pour veiller à s'acquitter des dépenses opérationnelles et à maintenir des réserves adéquates; d'évaluer de quelle façon les fonds excédentaires peuvent être utilisés pour améliorer les programmes et services offerts aux membres. Il est également recommandé que le Comité des finances et de l'immobilier soit chargé d'effectuer cet examen.

VIII-2<sup>CEP</sup> D'ici juin 2024, que le Comité exécutif provincial mène un examen du format de l'assemblée générale annuelle du Conseil pour trouver de possibles économies. Il est également recommandé que le Comité de la gouvernance et de la politique soit chargé d'effectuer cet examen.

VIII-3<sup>DE</sup> Que le NSTU continue d'examiner ses activités pour trouver de possibles économies.

### **Recommandations – Engagement et participation des membres**

Voici les recommandations concernant l'engagement et la participation des membres :

IX-1<sup>CEP</sup> D'ici septembre 2022, que le NSTU commence à examiner des façons d'accroître l'engagement et la participation des membres méritant l'équité au sein du syndicat.

IX-2<sup>DE</sup> À compter de décembre 2022, que le NSTU commence à utiliser *The Teacher* pour promouvoir des événements des sections locales et les rapporter.

IX-3<sup>DE</sup> À compter de décembre 2022, que le NSTU fournisse aux comités exécutifs des sections locales une liste de pratiques exemplaires par rapport à l'engagement des membres.

### **Recommandations – Priorités**

Voici les recommandations concernant les priorités :

X-1<sup>CEP</sup> À compter de septembre 2022, que le Comité provincial du bien-être économique priorise l'élaboration de propositions de convention collective conçues pour améliorer les conditions de travail et les avantages économiques, en plus de protéger ces derniers.

X-2<sup>CEP</sup> À compter de septembre 2022, que le Comité provincial du bien-être économique priorise l'élaboration de propositions de convention collective conçues pour les prestations d'assurance collective.

X-3<sup>CEP</sup> À compter de septembre 2022, que les six priorités suivantes soient considérées comme les principales priorités du NSTU pour 2022 à 2024 : amélioration des conditions de travail, amélioration et

protection des avantages économiques, soutien du bien-être personnel des membres, défense d'un système d'éducation subventionné par l'État, promotion de changements éducatifs fondés sur la recherche et promotion de la profession d'enseignant.

X-4<sup>DE</sup> À compter de juin 2024, que le NSTU mène des sondages biennaux des membres pour déterminer les quatre à six priorités pour l'organisation. D'autres sondages doivent être menés au mois de juin d'une année d'élection présidentielle.

X-5<sup>DE</sup> À compter de septembre 2023, que le NSTU crée un document dans lequel les activités du NSTU qui sont reconnues comme l'une des quatre à six priorités soient identifiées. Ce document de priorités sera transmis régulièrement au Comité exécutif provincial.

### **Recommandations – Organisation des enseignants à la retraite**

Voici des recommandations concernant l'Organisation des enseignants à la retraite :

XI-1<sup>P</sup> Que le NSTU continue de rencontrer chaque trimestre la direction de l'Organisation des enseignants à la retraite.

XI-2<sup>P</sup> Que le NSTU continue de participer, lorsqu'il est invité à le faire, aux activités parrainées par l'Organisation des enseignants à la retraite.

XI-3<sup>P</sup> D'ici décembre 2023, que le NSTU entame des discussions avec la direction de l'Organisation des enseignants à la retraite pour cerner les enjeux des aînés qui sont prioritaires pour cette dernière.

### **Recommandation – Partenaires en éducation**

Voici une recommandation concernant les partenaires en éducation :

XI-4<sup>P</sup> Que le NSTU continue d'interagir avec des partenaires en éducation lorsque les intérêts concordent.

## ANNEXE B – TABLEAU DE L'ÉCHÉANCIER DU PLAN STRATÉGIQUE DU NSTU

Tableau de l'échéancier pour les recommandations du plan stratégique du NSTU

Recommandation	Sept. 2022	Déc. 2022	Juin 2023	Sept. 2023	Déc. 2023	Juin 2024	Sept. 2024	Déc. 2024	Juin 2025	Sept. 2025
<b>MISSION et CONVICTIONS</b>										
IV-1										
IV-2										
<b>GOUVERNANCE DU NSTU</b>										
V-1										
V-2										
V-3										
V-4										
<b>PROGRAMMES et SERVICES DU NSTU</b>										
<b>Bien-être économique et conditions de travail</b>										
VI-1										
VI-2										
VI-3										
VI-4										
VI-5										
<b>Apprentissage professionnel</b>										
VI-6										
VI-7										
VI-8										
VI-9										
VI-10										
VI-11										
VI-12										
<b>Programmes d'aide aux membres</b>										
VI-13										
VI-14										
VI-15										
<b>Communications et relations publiques</b>										
VI-16										
VI-17										
VI-18										
VI-19										
VI-20										
VI-21										
VI-22										
VI-23										
<b>Technologie</b>										
VI-24										
VI-25										
<b>EXPLOITATION DU NSTU</b>										
VII-1										
VII-2										

**Tableau de l'échéancier pour les recommandations du plan stratégique du NSTU (suite)**

Recommandation	Sept. 2022	Déc. 2022	Juin 2023	Sept. 2023	Déc. 2023	Juin 2024	Sept. 2024	Déc. 2024	Juin 2025	Sept. 2025
<b>FINANCES DU NSTU</b>										
VIII-1										
VIII-2										
VIII-3										
<b>ENGAGEMENT DES MEMBRES DU NSTU</b>										
IX-1										
IX-2										
IX-3										
<b>PRIORITÉS DU NSTU</b>										
X-1										
X-2										
X-3										
X-4										
X-5										
<b>ORGANISATION DES ENSEIGNANTS À LA RETRAITE ET PARTENAIRES EN ÉDUCATION</b>										
XI-1										
XI-2										
XI-3										
XI-4										

<b>Descriptions des codes de couleur du tableau</b>	
	À réaliser d'ici (m/a)
	À commencer d'ici (m/a)
	À commencer d'ici (m/a) et à terminer le plus tôt possible

## ANNEXE C – RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS ADOPTÉES PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

Le Comité exécutif provincial a examiné les recommandations du Rapport sur la planification stratégique à sa réunion du 21 octobre 2022. Les décisions concernant ces recommandations ont été limitées à celles par rapport auxquelles le Comité exécutif provincial ou le Conseil d'administration était le seul à pouvoir agir, comme décrit à l'annexe A (recommandations auxquelles les acronymes CEP ou AGA sont associés). Les recommandations par rapport auxquelles le président (P) ou le directeur exécutif (DE) peuvent agir sont laissées entre leurs mains respectives. Voici les motions et les recommandations connexes adoptées par le Comité exécutif provincial.

QUE LA RECOMMANDATION IV-1 CONCERNANT LES ÉNONCÉS DE MISSION ET DE CONVICTION DU NSTU DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE.

IV-1 Veiller à ce que les énoncés de mission et de conviction soient examinés selon un cycle régulier et soient intégrés à la section Gouvernance du NSTU du manuel Politique. Veiller à ce que le Comité de la gouvernance et des politiques élabore des résolutions à des fins d'examen par le Comité exécutif provincial pour créer des énoncés de politique à partir des énoncés de mission et de convictions à des fins de considération de l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2023.

QUE LA RECOMMANDATION IV-2 CONCERNANT LES ÉNONCÉS DE MISSION ET DE CONVICTION DU NSTU DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE.

IV-2 Examiner les énoncés de mission et de conviction en tant que politiques durant le cycle d'examen des politiques de cette année du Comité de la gouvernance et de la politique. Les modifications proposées à ces énoncés seront examinées par le Comité exécutif provincial en janvier 2023. Toute modification proposée sera soumise sous forme de résolution à l'assemblée générale annuelle de 2023.

QUE LA RECOMMANDATION V-1 CONCERNANT LA GOUVERNANCE DU NSTU DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE COMME MODIFIÉE.

V-1 À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, que le Comité exécutif provincial élabore un ensemble de résolutions à des fins de considération à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024 en ce qui concerne d'autres modèles de gouvernance relativement à la composition, à la taille et aux processus électoraux du Comité exécutif provincial. Il est également recommandé que la tâche de créer ces modèles soit confiée à **un comité spécial de dirigeants locaux et régionaux et de membres du Comité exécutif provincial qui siègent au Comité de la gouvernance et de la politique** au Comité de la gouvernance et de la politique.

QUE LA RECOMMANDATION V-2 CONCERNANT LA GOUVERNANCE DU NSTU DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE COMME MODIFIÉE.

V-2 À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, qu'un comité spécial de dirigeants locaux et



régionaux et de membres du Comité exécutif provincial qui siègent au Comité de la gouvernance et de la politique élabore un ensemble de recommandations à des fins de considération par le Comité exécutif provincial d'ici octobre 2023 en ce qui concerne la composition, la taille, les limites et les processus électoraux des sections locales. Il est également recommandé que le Comité de la gouvernance et de la politique soit chargé d'élaborer toute résolution découlant des recommandations du comité spécial à des fins d'examen à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2024.

QUE LA RECOMMANDATION V-3 CONCERNANT LA GOUVERNANCE DU NSTU DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE COMME MODIFIÉE.

V-3 À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, que le Comité exécutif provincial examine le nombre, le mandat et la composition des comités permanents et autres du NSTU dans le but de faire correspondre les mandats et d'en réduire ~~le~~ **revoir** globalement le nombre. À présenter au Comité exécutif provincial à des fins de considération en décembre 2023. Il est également recommandé que le Comité de la gouvernance et de la politique soit chargé d'effectuer cet examen.

QUE LA RECOMMANDATION V-4 CONCERNANT LA GOUVERNANCE DU NSTU DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE.

V-4 À l'aide des recommandations du rapport *Shaping our Future* et de la rétroaction obtenue dans le cadre du processus de planification stratégique, qu'un comité spécial de dirigeants locaux et régionaux examine le nombre, le mandat et la composition des comités locaux mandatés par les procédures opérationnelles du NSTU dans le but d'atténuer les attentes par rapport aux bénévoles des sections locales. À présenter au Comité exécutif provincial à des fins de considération en décembre 2023.

QUE LA RECOMMANDATION VI-5 DE LA SECTION SUR LES PROGRAMMES ET LES SERVICES RELATIFS AU BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE.

VI-5 D'ici décembre 2022, que le NSTU envisage de possibles améliorations aux programmes et aux services relatifs au bien-être économique et aux conditions de travail offerts en créant un nouveau poste de cadre dédié aux services aux membres et au tri des demandes d'information des membres. Ce cadre pourrait donner des conseils, de l'information et des précisions sur des questions courantes sur les services aux membres et répartir les membres ayant besoin d'une représentation continue aux membres du Comité exécutif qui sont affectés à une région. Il est également recommandé que le Comité du personnel rédige une résolution appropriée pour l'assemblée générale annuelle du Conseil par rapport à la dotation en personnel de ce poste.

QUE LA RECOMMANDATION VI-24 CONCERNANT LES PROGRAMMES ET LES SERVICES TECHNOLOGIQUES DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE COMME MODIFIÉE.

VI-24 D'ici octobre 2022, que le NSTU ~~poursuive~~ ~~entreprenne un~~ **poursuive** l'examen externe ou effectué par des experts de l'infrastructure technologique du NSTU. Cet examen doit inclure, sans nécessairement s'y limiter, le site Web, la messagerie, la plateforme du registre des membres, le

matériel et les logiciels, ainsi que de possibles capacités de partage de fichiers et de vidéoconférence du NSTU.

QUE LA RECOMMANDATION VI-25 CONCERNANT LES PROGRAMMES ET LES SERVICES TECHNOLOGIQUES DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE.

VI-25 D'ici juin 2023, que le Comité exécutif provincial envisage la mise en place d'un fonds technologique stratégique pour soutenir la mise en œuvre d'un examen externe exhaustif. Il est également recommandé que le Comité des finances et de l'immobilier soit chargé d'établir les paramètres concernant ce fonds.

QUE LA RECOMMANDATION VIII-1A) DE LA SECTION SUR LES FINANCES DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE COMME MODIFIÉE.

VIII-1a) D'ici décembre 2023, que le Comité exécutif provincial mène un examen de la formule de transfert actuelle pour le financement des sections locales et des CRR afin de déterminer les fonds nécessaires requis pour veiller à s'acquitter des dépenses opérationnelles et à maintenir des réserves adéquates. Il est également recommandé que le Comité des finances et de l'immobilier soit chargé d'effectuer cet examen **en consultation avec des dirigeants locaux**.

QUE LA RECOMMANDATION VIII-1B) DE LA SECTION SUR LES FINANCES DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE COMME MODIFIÉE.

VIII-1b) D'ici décembre 2023, que le Comité exécutif provincial mène un examen pour évaluer la façon dont tous fonds excédentaires peuvent être utilisés **par les sections locales** pour améliorer les programmes et services offerts aux membres. Il est également recommandé que le Comité des finances et de l'immobilier soit chargé d'effectuer cet examen **en consultation avec des dirigeants locaux**.

QUE LA RECOMMANDATION VIII-2 DE LA SECTION SUR LES FINANCES DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE.

VIII-2 D'ici juin 2024, que le Comité exécutif provincial mène un examen du format de l'assemblée générale annuelle du Conseil pour trouver de possibles économies. Il est également recommandé que le Comité de la gouvernance et de la politique soit chargé d'effectuer cet examen.

QUE LA RECOMMANDATION IX-1 DE LA SECTION SUR L'ENGAGEMENT ET LA PARTICIPATION DES MEMBRES DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE COMME MODIFIÉE.

IX-1 ~~D'ici septembre 2022,~~ Que le NSTU ~~commence à examiner~~ **continue d'examiner** des façons d'accroître l'engagement et la participation des membres méritant l'équité au sein du syndicat.

QUE LA RECOMMANDATION X-1 DE LA SECTION SUR LES PRIORITÉS DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE.

X-1 À compter de septembre 2022, que le Comité provincial du bien-être économique priorise l'élaboration de propositions de convention collective conçues pour améliorer les conditions de travail et les avantages économiques, en plus de protéger ces derniers.

QUE LA RECOMMANDATION X-2 DE LA SECTION SUR LES PRIORITÉS DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE.

X-2 À compter de septembre 2022, que le Comité provincial du bien-être économique priorise l'élaboration de propositions de convention collective conçues pour les prestations d'assurance collective.

QUE LA RECOMMANDATION X-3 DE LA SECTION SUR LES PRIORITÉS DU RAPPORT SUR LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE SOIT ADOPTÉE.

X-3 À compter de septembre 2022, que les six priorités suivantes soient considérées comme les principales priorités du NSTU pour 2022 à 2024 : amélioration des conditions de travail, amélioration et protection des avantages économiques, soutien du bien-être personnel des membres, défense d'un système d'éducation subventionné par l'État, promotion de changements éducatifs fondés sur la recherche et promotion de la profession d'enseignant.