

# L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE MANUEL

# 2021

Nom du délégué

Section locale représentée :

Du 30 Avril au 2 Mai 2021







# MANUEL DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE 2021

## SUPPLÉMENT FRANÇAIS

---

### CONTENTS

Résolutions destinées à l'Assemblée générale annuelle 2021	3
--	---

Bien que tout ait été fait pour assurer l'exactitude de ces informations, ce document n'est pas le dossier officiel des résolutions. Le dossier officiel des résolutions est le document anglais.



# RÉSOLUTIONS DESTINÉES À L'AGA DU CONSEIL 2021

## GOUVERNANCE DU NSTU

2021-01 (2020)	<i>Politique modifiée</i>	<i>Gouvernance</i>	Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
	<b>IL EST RÉSOLU QUE</b> la Politique 1 – Code d'éthique de la Section 1 de la Politique – Gouvernance, soit modifiée comme suit :							
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• à A., insérer « /le parent/tuteur » après « élève » dans le titre du paragraphe;</li> <li>• à A. II, insérer « /parents/tuteurs » à la fin de la phrase;</li> <li>• à A., insérer un nouveau paragraphe VI. : « Le membre ne doit pas accepter de rémunération pour faire du tutorat à ses propres élèves, sauf dans des cas exceptionnels qui doivent être approuvés par son surveillant ou son directeur. »;</li> <li>• à B., insérer « /collègue » après le deuxième « membre » dans le titre du paragraphe;</li> <li>• à B. I., insérer « ou collègue » à la fin de la phrase;</li> <li>• à B. II, insérer « ou collègue » à la fin de la phrase;</li> <li>• à B. IV., insérer « ou collègue » à la fin de la première phrase;</li> <li>• à B., retirer le texte allant de « Par harcèlement sexuel, il est entendu... » jusqu'à la fin du paragraphe;</li> <li>• à C., retirer « interne » dans le titre du paragraphe;</li> <li>• à C. I., retirer « interne » et insérer « et du bureau régional » à la fin de la phrase;</li> <li>• à C., retirer II.;</li> <li>• à C., retirer III.;</li> <li>• à D., retirer le paragraphe et modifier la numérotation du reste de la Politique;</li> <li>• à E., retirer I. et modifier la numérotation du reste du paragraphe;</li> <li>• à E. III., insérer « , du conseil des représentants régionaux » après le mot « locale »;</li> <li>• à E. IV., insérer « ou le conseil des représentants régionaux » après le mot « locale »;</li> </ul>							

- à F., insérer un nouveau paragraphe I. : « La conduite du membre devrait favoriser et promouvoir la profession d’enseignant et la cause de l’éducation dans la province. », et modifier la numérotation du reste du paragraphe;
- à F. I., retirer « au moyen de perfectionnement professionnel, d’études, de voyages ou de tout autre moyen » et « et de la situation du monde dans lequel nous vivons »;
- à F., retirer III.

*Comité exécutif provincial*

**La politique telle que modifiée se lirait alors comme suit :**

**1. CODE D’ÉTHIQUE**

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

**A. LE MEMBRE ET L’ÉLÈVE/LE PARENT/TUTEUR**

- I. Le membre considère comme confidentielle et ne divulgue pas, autrement que par des moyens professionnels, toute information de nature personnelle ou familiale, concernant les élèves ou leur famille, dont il a eu connaissance au cours de l’exercice de ses fonctions professionnelles.
- II. Le membre doit être juste, équitable et intègre dans tous ses rapports avec les élèves/**parents/tuteurs**.
- III. Le membre doit assumer la responsabilité de la sécurité et du bien-être des élèves, particulièrement lorsqu’il s’agit de situations d’urgence.
- IV. Le membre doit éviter d’offenser les principes moraux des élèves et/ou de leurs parents ou tuteurs.
- V. Le membre doit être aussi objectif et respectueux que possible sur les questions prêtant à controverse.

**VI. Le membre ne doit pas accepter de rémunération pour faire du tutorat à ses propres élèves, sauf dans des cas exceptionnels qui doivent être approuvés par son surveillant ou son directeur.**

**B. LE MEMBRE VIS-À-VIS D’UN AUTRE MEMBRE/COLLÈGUE**

- I. Le membre ne doit pas faire de remarques diffamatoires, désobligeantes, condescendantes, embarrassantes ou choquantes à l’encontre d’un autre membre **ou collègue**.
- II. Le membre ne doit pas faire de remarques désobligeantes sur la compétence professionnelle d’un autre membre **ou collègue**.
- III. Le membre ne doit pas accepter un poste laissé vacant à la suite d’un différend non résolu entre des membres et leur employeur.
- IV. Le membre ne doit pas harceler sexuellement, physiquement ou émotionnellement un autre membre **ou collègue**. ~~Par harcèlement sexuel, il est entendu tous commentaires sexuels non sollicités et non désirés; toutes suggestions ou tous contacts physiques directs perçus~~

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

par un membre comme choquants ou offensants et qui mettent ce membre mal à l'aise dans son travail. Tel que défini dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le harcèlement est une forme de discrimination. Il s'agit de tout comportement physique ou verbal indésirable qui choque ou humilie. En général, le harcèlement est un comportement qui persiste au fil du temps. Les incidents ponctuels graves peuvent parfois aussi être considérés comme du harcèlement. Il y a harcèlement lorsqu'une personne :

- a. fait des remarques ou des blagues inopportunes sur votre race, votre religion, votre sexe, votre âge, votre handicap ou tout autre motif de discrimination comme défini par le texte actuel de la *Loi sur les droits de la personne*;
  - b. vous menace ou vous intimide;
  - c. établit un contact physique inutile avec vous, comme vous toucher, vous tapoter, vous pincer ou vous donner un coup de poing, ce qui peut également être considéré comme une agression.
- Le membre ainsi accusé devra être mis au courant de la nature de l'objection avant que des mesures ne soient prises.

**C. LE MEMBRE ET L'ADMINISTRATION INTERNE**

- I. Le membre doit fournir un soutien raisonnable et professionnel à l'administration interne de l'école/établissement scolaire **et du bureau régional**.
- II. Le membre responsable de l'administration interne doit fournir un soutien raisonnable et professionnel aux membres du personnel.
- III. Le membre responsable de l'administration interne ne doit pas faire de rapport préjudiciable, oral ou écrit, sur la performance d'un membre sans en avoir préalablement discuté avec le membre concerné.

**D. LE MEMBRE ET L'ADMINISTRATION EXTÉRIEURE**

- I. Le membre doit respecter un contrat jusqu'à ce que celui-ci prenne fin par consentement mutuel ou qu'il soit légalement résilié. Une entente verbale constitue un contrat.
- II. Le membre ne doit pas accepter un salaire inférieur à celui qu'il devrait recevoir selon l'échelle des salaires négociée entre le NSTU et l'employeur.
- III. Le membre ne doit pas accepter un salaire supérieur à celui qu'il devrait recevoir selon l'échelle des salaires négociée entre le NSTU et l'employeur.

**E. LE MEMBRE ET L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE**

- I. Le membre doit être membre du NSTU et participer à ses activités.
- I. Le membre qui est, à titre professionnel, membre d'un comité, d'un conseil ou de tout autre organisme s'occupant de questions concernant le programme d'enseignement de la Nouvelle-Écosse doit être élu, nommé ou approuvé par le Nova Scotia Teachers Union.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

- II. Le membre, ou le groupe de membres, ne doit pas entreprendre d'actions individuelles sur des questions qui sont du ressort de la section locale, du conseil des représentants régionaux ou du NSTU.
- III. La section locale **ou le conseil des représentants régionaux** ne doit pas entreprendre d'action individuelle sur des questions pour lesquelles l'aide du NSTU a été demandée ou sur des questions exigeant l'autorisation du NSTU.

**F. LE MEMBRE VIS-À-VIS DE SA PROFESSION**

- I. **La conduite du membre devrait favoriser et promouvoir la profession d'enseignant et la cause de l'éducation dans la province.**
- II. Le membre doit maintenir son apprentissage professionnel au moyen de perfectionnement professionnel, d'études, de voyages ou de tout autre moyen lui permettant de se tenir au courant des tendances en matière d'éducation et de la situation du monde dans lequel nous vivons.
- III. Le membre ne doit pas accepter de travail rémunéré, en dehors de son contrat, lorsque cet emploi nuit à son statut professionnel ou à sa réputation auprès de ses élèves, de ses collègues ou de la communauté.
- IV. ~~Le membre ne doit pas accepter de rémunération pour faire du tutorat à ses propres élèves, sauf dans des cas exceptionnels qui doivent être approuvés par son surveillant ou son directeur.~~

**G. LE MEMBRE ET LA COLLECTIVITÉ**

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

Exposé explicatif

Comme rédigé actuellement, le Code d'éthique du NSTU comporte plusieurs incohérences avec la réalité présente : il présume que l'administration fait partie du NSTU; il traite des contrats des membres plutôt que de la relation avec l'administration externe; et il cible des actions dont les sections et le NSTU sont responsables, mais néglige celles incombant aux conseils des représentants régionaux. Ces modifications remédieront à ces incohérences.

**2021-02** *Constitutionnelle* *Modifiée* *Gouvernance du NSTU* 2/3

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU modifie le règlement intérieur I – Membres, sous-article 7 – Autres membres, de la manière suivante :  
 Dans le titre de l'article, supprimer « AUTRES MEMBRES » et insérer « Membre enseignant suppléant ».  
 Au paragraphe a), après les mots « membres du syndicat », insérer « à titre d'enseignant suppléant ».  
 Insérer un nouveau paragraphe c) :  
 Un membre enseignant suppléant, qui peut prouver qu'il est employé par une entité éducative à la satisfaction du NSTU, bénéficie des droits réservés aux membres qui comprennent, sans nécessairement en exclure d'autres :

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée



- (i) Le droit aux avantages obtenus par le NSTU en tant qu'agent de négociation;
- (ii) Le droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;
- (iii) Le droit d'accéder aux publications et à la documentation du NSTU, tel qu'accordé, sur le site web du NSTU; et
- (iv) Le droit à un compte courriel du NSTU.

*Comité exécutif provincial*

**Le sous-article, une fois modifié, se lirait comme suit :**

**7. AUTRES MEMBRES MEMBRE ENSEIGNANT SUPPLÉANT**

- (a) Un enseignant ou autre personne qualifiée qui est employé au jour le jour par une entité éducative telle que définie par la loi sur l'éducation pour remplacer un enseignant régulièrement employé qui n'est pas membre de réserve sera membre du syndicat **à titre d'enseignant suppléant** le ou les jours où il enseigne.
- (b) Ces membres paient une cotisation syndicale journalière telle que fixée de temps à autre par le Conseil.
- (c) **Un membre enseignant suppléant, qui peut prouver qu'il est employé par une entité éducative à la satisfaction du NSTU, bénéficie des droits réservés aux membres qui comprennent, sans nécessairement en exclure d'autres :**
  - (i) **Le droit aux avantages obtenus par le NSTU en tant qu'agent de négociation;**
  - (ii) **Le droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;**
  - (iii) **Le droit d'accéder aux publications et à la documentation du NSTU, tel qu'accordé, sur le site web du NSTU; et**
  - (iv) **Le droit à un compte courriel du NSTU.**

Exposé explicatif

Bien que le titre du sous-article 7 soit actuellement « Autres membres », les seules personnes qui entrent dans cette catégorie de membres sont les enseignants suppléants qui paient des cotisations syndicales journalières et le terme « autre » n'est probablement pas la désignation la plus précise ou la plus positive. En outre, ils méritent quelques droits minimaux en contrepartie de ces cotisations. La communication avec les enseignants suppléants est un défi de longue date pour le NSTU et fournir aux enseignants suppléants un compte courriel faciliterait certainement ce processus de communication. De l'avis du comité, cette modification du Règlement intérieur permettrait une plus grande participation des enseignants suppléants aux affaires syndicales.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2021-03 (2020) *Constitutionnelle* *Modifiée* *Gouvernance du NSTU* 2/3

**IL EST RÉSOLU QUE** l'article III du Règlement intérieur du NSTU – Comité exécutif provincial soit modifié comme suit :

- à 5. (b), insérer une deuxième phrase pour qu'on lise « Un membre régional peut être réélu à titre de membre régional lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet. »;
- à 5. (d), insérer une deuxième phrase pour qu'on lise « Un président peut être réélu à titre de président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet. »;
- à 5. (e), insérer une deuxième phrase pour qu'on lise « Un premier vice-président peut être réélu à titre de premier vice-président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet. »

*Comité exécutif provincial*

**L'article tel que modifié se lirait alors comme suit :**  
**ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL**

**5. Mandat**

- (a) Le mandat de tous les membres du Comité exécutif provincial agissant à titre de membres régionaux est de deux (2) ans, commençant le 1<sup>er</sup> août et se terminant le 31 juillet.
- (b) Aucun membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de membre régional ne peut y siéger pendant plus de deux (2) mandats consécutifs.  
**Un membre régional peut être réélu à titre de membre régional lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.**
- (c) Le mandat du membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de président ou de premier vice-président est de deux (2) ans, commençant le 1<sup>er</sup> août et se terminant le 31 juillet.
- (d) Aucun président ne peut siéger au Comité pendant plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de président. **Un président peut être réélu à titre de président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.**
- (e) Aucun premier vice-président ne peut siéger au Comité pendant plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de premier vice-président. **Un premier vice-président peut être réélu à titre de premier vice-président lorsqu'il a été absent du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.**
- (f) Le mandat du président sortant est d'un (1) an, commençant le 1<sup>er</sup> août et se terminant le 31 juillet de l'année suivant immédiatement sa présidence.
- (g) Le mandat du second vice-président est d'un (1) an, commençant le 1<sup>er</sup> août et se terminant le 31 juillet. Un second vice-président peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siège à titre de membre régional.
- (h) Le mandat du secrétaire-trésorier est d'un (1) an, commençant le 1<sup>er</sup> août et se terminant le 31 juillet. Un secrétaire-trésorier peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siège à titre de membre régional.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

- (i) Le service effectué par un membre du Comité exécutif provincial à la suite d'une élection partielle ne comptera pas dans son mandat lorsque ce même membre est réélu par le biais d'une élection ordinaire.
- (j) Tout membre du Comité exécutif provincial peut démissionner de son poste; cette démission sera en vigueur lorsqu'il en aura avisé par écrit le président du NSTU.

Exposé explicatif

Comme rédigé actuellement, ce règlement intérieur pourrait être interprété de deux façons différentes : la première, que toute interruption de service serait suffisante pour permettre une réélection; et la deuxième, que les personnes ne pourraient jamais être réélues au même rôle. Les anciennes pratiques et formulation indiquaient qu'une interruption d'un mandat complet permettrait à une personne d'être admissible à occuper de nouveau le même rôle. Ces modifications iront dans ce sens.

**2021-04** *Constitutionnelle* *Modifiée* *Gouvernance du NSTU* 2/3  
(2020) **IL EST RÉSOLU QUE** l'article III du Règlement intérieur du NSTU –

Comité exécutif provincial soit modifié comme suit :

- à 6, retirer (e);
- à 7. (e), retirer « un suppléant choisi par la ou les sections locales concernées et le membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du membre dûment élu du Comité exécutif provincial jusqu'à ce qu'une », ainsi que « soit tenue » et insérer « comme indiqué dans les Procédures opérationnelles du NSTU ».

*Comité exécutif provincial*

**L'article tel que modifié se lirait alors comme suit :**

**ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL**

**6. ABSENCE TEMPORAIRE**

(e) ~~Un membre du Comité exécutif provincial qui tombe malade et qui n'est pas en mesure d'assister aux réunions ordinaires dudit Comité est immédiatement représenté par un suppléant choisi par la ou les sections locales concernées et le membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du membre dûment élu du Comité exécutif provincial, durant la période d'incapacité de celui-ci.~~

**7. POSTE VACANT**

(e) Lorsque le poste d'un membre du Comité exécutif provincial devient vacant à la suite d'un renvoi, d'une démission, d'un décès ou de toute autre incapacité à travailler, le poste vacant est pourvu par ~~un~~ suppléant choisi par la ou les sections locales concernées et le membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du membre dûment élu du Comité exécutif provincial jusqu'à ce qu'une élection partielle, **comme indiqué dans les Procédures opérationnelles du NSTU soit tenue.**

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

		Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
<p>2021-05 (2020)</p>	<p><i>Constitutionnelle</i>                      <i>Modifiée</i>                      <i>Gouvernance du NSTU</i>                      2/3</p> <p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> le NSTU modifie la Section 5 – Mandat de l'article III – Comité exécutif provincial du Règlement intérieur en retirant le paragraphe (d).</p> <p style="text-align: right;"><i>Queens, Lunenburg County</i></p> <p><b>La sous-section telle que modifiée se lirait alors comme suit :</b>  <b>ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL</b>  <b>5. Mandat</b>                      (a) Le mandat de tous les membres du Comité exécutif provincial agissant à titre de membres régionaux est de deux (2) ans, commençant le 1<sup>er</sup> août et se terminant le 31 juillet.                      (b) Aucun membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de membre régional ne peut y siéger pendant plus de deux (2) mandats consécutifs.                      (c) Le mandat du membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de président ou de premier vice-président est de deux (2) ans, commençant le 1<sup>er</sup> août et se terminant le 31 juillet.  <del>(d) Aucun président ne peut siéger au Comité plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de président.</del>                      (ed) Aucun premier vice-président ne peut siéger au Comité pendant plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de premier vice-président.                      (fe) Le mandat du président sortant est d'un (1) an, commençant le 1<sup>er</sup> août et se terminant le 31 juillet de l'année suivant immédiatement sa présidence.                      (gf) Le mandat du second vice-président est d'un (1) an, commençant le 1<sup>er</sup> août et se terminant le 31 juillet. Un second vice-président peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siége à titre de membre régional.                      (hg) Le mandat du secrétaire-trésorier est d'un (1) an, commençant le 1<sup>er</sup> août et se terminant le 31 juillet. Un secrétaire-trésorier peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il siége à titre de membre régional.                      (ih) Le service effectué par un membre du Comité exécutif provincial à la suite d'une élection partielle ne comptera pas dans son mandat lorsque ce même membre est réélu par le biais d'une élection ordinaire.                      (ji) Tout membre du Comité exécutif provincial peut démissionner de son poste en avisant par écrit le président du NSTU.</p>						
<p><u>Exposé explicatif</u></p> <p>Dans de nombreux autres syndicats professionnels, il n'y a pas de limite quant à la durée pendant laquelle un membre peut être président d'une organisation. Il devrait toujours y avoir l'option d'être réélu président tous les deux ans par l'entremise d'une élection démocratique. Cela garantirait que</p>							

le président élu du NSTU est toujours celui que la majorité des membres désirent voir à ce poste.

**Recommandation :**

Le Comité de la gouvernance et de la politique recommande que cette résolution soit débattue de manière exhaustive par le Conseil.

**2021-06** *Constitutionnelle* *Modifiée* *Gouvernance du NSTU* 2/3  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** l'article V du Règlement intérieur du NSTU – Gouvernance régionale soit modifié comme suit :  
 à 3. (g), retirer « sur approbation du Comité exécutif provincial. » et insérer « en suivant les Procédures de résolutions décrites dans les Ordres permanents. »  
*Comité exécutif provincial*

**L'article tel que modifié se lirait alors comme suit :**

**ARTICLE V – GOUVERNANCE RÉGIONALE**

**3. GOUVERNANCE**

- (g) Un Conseil des représentants régionaux a le droit de soumettre des résolutions à l'AGA du Conseil **en suivant les Procédures de résolutions décrites dans les Ordres permanents.** ~~sur approbation du Comité exécutif provincial.~~

Exposé explicatif

Il s'agit de l'une des nombreuses modifications nécessaires pour harmoniser le processus de soumission de résolutions des conseils des représentants régionaux (CRR) et des associations professionnelles (AP) à celui des sections locales. Le fait que les résolutions parrainées par les CRR ou les AP doivent être approuvées par le Comité exécutif provincial peut faire croire aux délégués de l'AGA du Conseil que le Comité exécutif provincial appuie ces résolutions plutôt que de déterminer simplement si la soumission convient à une présentation à l'AGA du Conseil à des fins d'examen. Cette série de modifications au Règlement intérieur et aux Ordres permanents du NSTU permettra aux sections locales, aux CRR et aux AP d'effectuer des soumissions au Comité des résolutions conformément au processus de soumission de ce dernier.

**2021-07** *Constitutionnelle* *Modifiée* *Gouvernance du NSTU* 2/3  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** l'article VI du Règlement intérieur du NSTU – Gouvernance des associations professionnelles soit modifié comme suit :  
 à 3. (e), retirer « par l'entremise du Comité de coordination de l'association professionnelle, sur approbation du Comité exécutif provincial. » et insérer « en suivant les Procédures de résolutions décrites dans les Ordres permanents. »  
*Comité exécutif provincial*

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**L'article tel que modifié se lirait alors comme suit :**  
**ARTICLE VI – GOUVERNANCE DES ASSOCIATIONS**  
**PROFESSIONNELLES**  
**3. GOUVERNANCE**

- (e) Une association professionnelle a le droit de soumettre des résolutions à l'AGA du Conseil **en suivant les Procédures de résolutions décrites dans les Ordres permanents** par l'entremise du Comité de coordination de l'association professionnelle, sur approbation du Comité exécutif provincial.

Exposé explicatif

Il s'agit de l'une des nombreuses modifications nécessaires pour harmoniser le processus de soumission de résolutions des conseils des représentants régionaux (CRR) et des associations professionnelles (AP) à celui des sections locales. Le fait que les résolutions parrainées par les CRR ou les AP doivent être approuvées par le Comité exécutif provincial peut faire croire aux délégués de l'AGA du Conseil que le Comité exécutif provincial appuie ces résolutions plutôt que de déterminer simplement si la soumission convient à une présentation à l'AGA du Conseil à des fins d'examen. Cette série de modifications au Règlement intérieur et aux Ordres permanents du NSTU permettra aux sections locales, aux CRR et aux AP d'effectuer des soumissions au Comité des résolutions conformément au processus de soumission de ce dernier.

2021-08  
(2020)

*Constitutionnelle*

*Modifiée*

*Gouvernance du NSTU*

**IL EST RÉSOLU QUE** l'ordre permanent du NSTU no 3 – Résolutions à l'AGA du Conseil soit modifié comme suit :

- à (a), retirer le dernier « s » de « résolutions », retirer « soumises par des sections locales du NSTU et le Comité exécutif provincial » et insérer « soumissions »;
- à (b), retirer le dernier « s » de « résolutions », retirer « soumises par des sections locales du NSTU et le Comité exécutif provincial » et insérer « soumissions »;
- à (g) (i), retirer « Une section locale qui soumet une résolution » et insérer « Les soumissions de résolution » et « , au CCR ou à l'AP » après les mots « section locale »;
- à (g) (ii), insérer « , le CCR ou l'AP » après les mots « section locale » dans les deux cas.

*Comité exécutif provincial*

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

**3. Résolutions à l'AGA du Conseil**

- (a) Les **soumissions** de résolutions ~~soumises par des sections locales du NSTU et le Comité exécutif provincial~~ sont compilées dans un document qui est distribué à tous les membres avant les délibérations de l'AGA du Conseil.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée



- (b) Les **soumissions** de résolutions ~~soumises par des sections locales du NSTU et le Comité exécutif provincial~~ sont mises à la disposition des délégués dans les deux langues officielles.
- (g) (i) Les **soumissions** de résolution ~~Une section locale qui soumet une résolution~~ classifiées de procédures opérationnelles du NSTU par le Comité des résolutions seront renvoyées à la section locale, **au CCR ou à l'AP** pour qu'elles soient acheminées au Comité exécutif provincial afin qu'il y donne suite.
- (ii) Si la section locale, **le CCR ou l'AP** n'est pas d'accord avec la décision du Comité exécutif provincial par rapport à l'enjeu, la section locale, **le CCR ou l'AP** concerné peut soumettre à nouveau cette même résolution à la prochaine AGA du Conseil. L'exposé explicatif accompagnant la résolution devra contenir des renseignements concernant le statut de procédure opérationnelle de la soumission ainsi que la décision du Comité exécutif provincial par rapport à cet enjeu.

Exposé explicatif

Il s'agit de l'une des nombreuses modifications nécessaires pour harmoniser le processus de soumission de résolutions des conseils des représentants régionaux (CRR) et des associations professionnelles (AP) à celui des sections locales. Le fait que les résolutions parrainées par les CRR ou les AP doivent être approuvées par le Comité exécutif provincial peut faire croire aux délégués de l'AGA du Conseil que le Comité exécutif provincial appuie ces résolutions plutôt que de déterminer simplement si la soumission convient à une présentation à l'AGA du Conseil à des fins d'examen. Cette série de modifications au Règlement intérieur et aux Ordres permanents du NSTU permettra aux sections locales, aux CRR et aux AP d'effectuer des soumissions au Comité des résolutions conformément au processus de soumission de ce dernier.

**2021-09**  
(2020)

*Constitutionnelle*

*Modifiée*

*Gouvernance du NSTU*

**IL EST RÉSOLU QUE** l'ordre permanent du NSTU no 4 – Comités du Conseil (c) Comité des résolutions soit modifié comme suit :

- à (iii) c., retirer « la section locale qui appuie la résolution » et insérer « le parrain de la résolution »;
- à (iii) e., retirer « les sections locales » et insérer « le parrain de la résolution »;
- à (iii) f., retirer « la section locale » et insérer « le parrain de la résolution »;
- à (iii) g., retirer « à la section locale » et insérer « au parrain de la résolution ».

*Comité exécutif provincial*

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

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

4. COMITÉS DU CONSEIL

(c) Comité des résolutions

(iii) Le Comité des résolutions est chargé de :

- c. Consulter ~~la section locale qui appuie la résolution~~ **le parrain de la résolution** pour expliciter les coûts spécifiques à toute résolution classée comme une résolution chiffrée.
- e. Consulter ~~les sections locales~~ **le parrain de la résolution** au sujet de la reformulation d'une soumission.
- f. Informer ~~la section locale~~ **le parrain de la résolution** au moins trente (30) jours avant l'AGA du Conseil, si une résolution proposée est jugée non conforme au règlement et inclure des suggestions sur la façon de l'améliorer afin qu'elle puisse être soumise à l'AGA du Conseil l'année suivante.
- g. Fournir à ~~la section local~~ **eau parrain de la résolution**, sur demande, un résumé écrit d'un avis légal concernant les résolutions soumises, si disponible.

Exposé explicatif

Il s'agit de l'une des nombreuses modifications nécessaires pour harmoniser le processus de soumission de résolutions des conseils des représentants régionaux (CRR) et des associations professionnelles (AP) à celui des sections locales. Le fait que les résolutions parrainées par les CRR ou les AP doivent être approuvées par le Comité exécutif provincial peut faire croire aux délégués de l'AGA du Conseil que le Comité exécutif provincial appuie ces résolutions plutôt que de déterminer simplement si la soumission convient à une présentation à l'AGA du Conseil à des fins d'examen. Cette série de modifications au Règlement intérieur et aux Ordres permanents du NSTU permettra aux sections locales, aux CRR et aux AP d'effectuer des soumissions au Comité des résolutions conformément au processus de soumission de ce dernier.

2021-10 Constitutionnelle Modifiée Gouvernance du NSTU 2/3

(2020) **IL EST RÉSOLU QUE** l'article VI du Règlement intérieur du NSTU –

Associations professionnelles, 4 – Finances, soit modifié comme suit :

- à (a), retirer « 31 juillet » et insérer « 1<sup>er</sup> décembre »;
- à (a), retirer « suivante » et insérer « courante »;
- à (b), retirer « 31 octobre » et insérer « 1<sup>er</sup> décembre ».

*Comité exécutif provincial*

**L'article tel que modifié se lirait alors comme suit :**

- (a) Chaque année, avant le ~~31 juillet~~ **1<sup>er</sup> décembre**, une association professionnelle soumet un budget pour l'année scolaire suivante courante au bureau central.
- (b) Chaque année, avant le ~~31 octobre~~ **1<sup>er</sup> décembre**, une association professionnelle soumet au bureau central les informations exigées pour son examen interne, qui sera effectué au bureau central.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée



Exposé explicatif

Comme les associations professionnelles tiennent leurs assemblées générales annuelles durant la Journée de conférence d’octobre chaque année, la date limite du 1<sup>er</sup> décembre pour ces documents est la pratique courante et devrait être maintenue.

2021-11  
(2020)

*Constitutionnelle*

*Modifiée*

*Gouvernance du NSTU*

**IL EST RÉSOLU QUE** l’ordre permanent no 7 du NSTU – Directives relatives aux campagnes électorales – soit modifié en supprimant le paragraphe (h) et en insérant un nouveau paragraphe (h) et un paragraphe (i), le reste de l’ordre permanent étant renuméroté.

(h) ~~Sur demande, chaque candidat recevra une liste des numéros de chambre du principal établissement utilisé par les délégués, les délégués suppléants, les observateurs officiels et les invités du NSTU, une fois que les délégués auront été logés. La distribution d’annonces publicitaires de campagne aux chambres se limitera aux chambres indiquées. L’identification de la chambre ne permettra pas de déterminer le nom de son occupant.~~

**(h) L’utilisation du courriel de l’employeur est interdite à des fins de campagne.**

**(i) L’utilisation du registre des membres est interdite à des fins de campagne par les candidats individuels.**

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

La communication des numéros de chambre des délégués n’est plus autorisée par l’hôtel réservé par le NSTU depuis plusieurs années. Il est à prévoir que d’autres hôtels ont des pratiques similaires concernant la divulgation de ces informations aux fins de la protection de la vie privée. Le maintien de cette règle dans nos ordres permanents donne aux candidats la fausse impression que ces informations seront communiquées. Si, à l’avenir, cette possibilité était offerte aux candidats, le personnel en informerait tous les candidats concernés. En outre, l’utilisation du courriel de l’employeur n’est pas autorisée pour les activités du NSTU et l’utilisation du registre des membres pourrait donner un avantage indu aux candidats qui ont plus facilement accès à ce registre.

2021-12

*Constitutionnelle*

*Modifiée*

*Gouvernance du NSTU*

**IL EST RÉSOLU QUE** l’ordre permanent 10 (b) du NSTU soit modifié en insérant les mots « ou réduit » après le mot « augmenté ».

*Yarmouth*

**Le paragraphe, tel que modifié, se lirait comme suit :**

(b) Le nombre de postes de direction ou de postes apparentés à temps plein ne peut être augmenté **ou réduit** qu’avec l’accord préalable de l’AGA du Conseil.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Exposé explicatif

Du fait que l'AGA du Conseil a la possibilité d'augmenter le nombre de postes de direction et apparentés à plein temps, elle doit également avoir le pouvoir de réduire le nombre de postes de direction et apparentés à plein temps.

**Recommandation**

Le Comité de gouvernance et de politique recommande que cette résolution soit rejetée ou retirée en raison d'un conflit avec l'article III, 8 du Règlement intérieur. Fonctions c) i).

**2021-13** *Politique Modifiée Gouvernance du NSTU*

(2020) **IL EST RÉSOLU QUE** la politique 3 – Discrimination – soit modifiée par substitution.

**La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :**

**DROITS DE LA PERSONNE**

La composition du Nova Scotia Teachers Union reflète la diversité de notre province. Nous nous réjouissons de cette diversité et avons la conviction que nous avons tous le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination.

- (a) Le NSTU, en reconnaissance de son soutien à la *Nova Scotia Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse), apporte son total soutien à ses membres qui subissent une discrimination ou un harcèlement tel que défini dans la loi dans le cadre de leur emploi.
- (b) Le NSTU, dans sa structure et la prestation de ses services professionnels, est impartial envers ses membres.
- (c) Le NSTU souscrit à la déclaration des droits de la personne de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants et s'engage à :
  - (i) fournir un environnement respectueux et exempt de harcèlement lors de toutes les activités syndicales;
  - (ii) favoriser la bonne volonté et la confiance nécessaires pour protéger les droits de toutes les personnes;
  - (iii) ne pas tolérer ni permettre les comportements qui portent atteinte à la dignité ou à l'estime de soi des personnes ou à l'intégrité des relations;
  - (iv) promouvoir le respect mutuel, la compréhension et la coopération comme base de l'interaction entre tous ses membres; et
  - (v) soutenir le droit d'un membre d'exercer pleinement sa prérogative démocratique de voter sans harcèlement ni intimidation.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

La nouvelle politique proposée commence par un changement de titre pour mieux refléter son objectif, suivi des convictions générales du NSTU concernant la diversité. Les modifications apportées au paragraphe (a) permettent d'inclure le harcèlement tel qu'il s'applique à la discrimination (le NSTU soutient les membres qui subissent un harcèlement discriminatoire

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

ainsi qu'une discrimination); la référence à l'article précis de la loi est supprimée au cas où une éventuelle modification de la loi modifierait la numérotation des articles. Le paragraphe (c) constitue une nouvelle formulation qui reflète étroitement une déclaration similaire de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants.

**2021-14** *Action* *Gouvernance du NSTU*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU étudie la possibilité de réduire le nombre de représentants au sein du Comité exécutif provincial.

*Halifax City*

Exposé explicatif

Actuellement, le Comité exécutif provincial compte plus de 21 membres. La taille du Comité directeur du NSTU ne permet pas de prendre en temps voulu les décisions qui représentent le mieux les membres. En outre, compte tenu de la technologie existante, un comité directeur plus restreint serait en mesure de recueillir l'avis de personnes partout dans la province, de sorte que la réduction du nombre de membres n'aurait pas d'incidence sur la capacité du CDP à représenter l'ensemble des membres.

**Recommandation**

Le Comité de gouvernance et de politique recommande que la résolution soit retirée ou rejetée, car ce travail a déjà été effectué et sera présenté au Conseil dans le rapport *Shaping Our Future*.

**2021-15** *Action* *Gouvernance du NSTU*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU étudie la possibilité de modifier la composition du Comité exécutif provincial afin de garantir une représentation régionale proportionnelle.

*Halifax City*

Exposé explicatif

Actuellement, le Comité exécutif provincial est composé de 21 membres régionaux plus le président, le premier vice-président et, certaines années, le président sortant. Certaines régions ont une plus grande concentration d'enseignants, mais cela n'est pas réellement reflété au sein du comité directeur. Les responsables des décisions pour les membres du NSTU devraient représenter proportionnellement les membres.

**Recommandation**

Le Comité de gouvernance et de politique recommande que la résolution soit retirée ou rejetée, car ce travail a déjà été effectué et sera présenté au Conseil dans le rapport *Shaping Our Future*.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

## RÉSOLUTIONS • CHIFFRÉES

**2021-16** *Action* *Gouvernance du NSTU*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU explore des façons de simplifier le processus décisionnel dans la structure du NSTU.

*Cape Breton District*

Exposé explicatif

Le NSTU a trop d'instances. Cela peut entraîner de la confusion chez les membres et ralentir les délais de réaction par rapport à des enjeux qui nécessitent des décisions rapides. Il y a aussi le bassin de moins en moins grand d'enseignants bénévoles qui composent le capital humain du NSTU et se partagent des postes de leadership plus difficiles à combler aux niveaux local, régional et provincial.

**Recommandation**

Le Comité de gouvernance et de politique recommande que la résolution soit retirée ou rejetée, car ce travail a déjà été effectué et sera présenté au Conseil dans le rapport *Shaping Our Future*.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

## RÉSOLUTIONS CHIFFRÉES

**2018-06** *Action* *chiffrée* *Économie de 110 817 \$*  
**II EST RÉSOLU QUE** le NSTU se retire de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse et se soustraie de toutes ses exigences subséquentes le plus tôt possible.

*Yarmouth*

Exposé explicatif :

Le NSTU s'est joint à la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse sans connaître le coût total véritable de l'adhésion ainsi que ses exigences subséquentes. Actuellement, le NSTU devra payer 101 525 \$ par année (voir la résolution 2017-07) pour être membre de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse. En outre, le NSTU devra également verser des frais d'adhésion au Congrès du travail du Canada (CTC) se chiffrant à 93 000 \$ par année. Les frais d'adhésion au CTC ont été annulés pour les trois (3) prochaines années, car le NSTU n'en avait pas été informé.

De surcroît, lorsque la résolution 2017-07 pour que le NSTU se joigne à la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse a été adoptée par le Conseil, ses membres ne connaissaient pas et ne connaissent toujours pas les avantages d'adhérer à ces deux organisations.

**Coût :** Économie de 110 817 \$, conformément aux postes 2.4 et 2.5 du budget 2021-2022 proposé.

**Recommandation :**

Le Comité des finances et de l'immobilier n'a pas de recommandation par rapport à cette résolution, car le Conseil doit décider du bien-fondé du coût pour les membres par rapport aux avantages.

2021-17 *Action* *Chiffrée*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU adopte un barème de cotisations en pourcentage.

*Cumberland*

Exposé explicatif

Le rapport à l'AGA du Conseil 2020 a démontré l'intérêt d'un barème de cotisations en pourcentage et a donné une estimation de l'éventail des cotisations qui seraient payées par l'ensemble des membres. L'avantage de l'approche en pourcentage est qu'elle assure au NSTU des revenus qui augmenteront en fonction des hausses de salaires des enseignants. L'équité entre les enseignants serait maintenue puisque tous les enseignants paieraient le même pourcentage, mais pas le même montant, de cotisations syndicales, ce qui constituerait un avantage important pour ceux qui sont en début de carrière.

**Coût :** Le Comité des finances et de l'immobilier prévoit que si un barème de cotisations en pourcentage est adopté, le taux de cotisation en pourcentage devra être fixé à 1,075 % du salaire pour maintenir les niveaux de revenus actuels.

Year of Teaching	VTCI TC As of August 1, 2021	Dues Based on 1.075%	Data FTE per SAP September 5, 2019	Amount of Fees from Category
1	\$50,183.50	\$539.47	5	\$2,697.36
2	\$52,547.19	\$564.88	3	\$1,694.65
3	\$54,907.71	\$590.26	3	\$1,770.77
4	\$57,269.29	\$615.64	2	\$1,231.29
5	\$59,631.92	\$641.04	0	\$0.00
6	\$61,993.50	\$666.43	1	\$666.43
7	\$64,355.08	\$691.82	36	\$24,905.41
8			0	\$0.00
9+			0	\$0.00
			50	

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

## RÉSOLUTIONS • CHIFFRÉES

Year of Teaching	VTCII TC5 ITC					Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
1	\$56,268.05	\$604.88	167	\$101,015.22							
2	\$59,273.88	\$637.19	195	\$124,252.88							
3	\$62,277.61	\$669.48	232	\$155,320.35							
4	\$65,284.50	\$701.81	231	\$162,117.73							
5	\$68,290.33	\$734.12	271	\$198,946.81							
6	\$71,295.11	\$766.42	239	\$183,174.97							
7	\$74,298.84	\$798.71	231	\$184,502.58							
8	\$77,303.61	\$831.01	196	\$162,878.71							
9+	\$80,308.39	\$863.32	1947	\$1,680,874.74							
			3709								
	VTCIII TC6 ATC1										
1	\$62,929.26	\$676.49	19	\$12,853.30							
2	\$66,263.56	\$712.33	13	\$9,260.33							
3	\$69,595.75	\$748.15	22	\$16,459.39							
4	\$72,927.94	\$783.98	32	\$25,087.21							
5	\$76,260.13	\$819.80	47	\$38,530.43							
6	\$79,592.32	\$855.62	89	\$76,149.95							
7	\$82,926.62	\$891.46	129	\$114,998.49							
8	\$86,257.75	\$927.27	126	\$116,836.12							
9+	\$89,590.99	\$963.10	3089	\$2,975,025.76							
			3566								
	VTCIV TC7 ATC2										
1	\$68,487.84	\$736.24	0	\$0.00							
2	\$71,818.97	\$772.05	0	\$0.00							
3	\$75,152.21	\$807.89	0	\$0.00							
4	\$78,484.40	\$843.71	1	\$843.71							
5	\$81,816.59	\$879.53	3	\$2,638.59							
6	\$85,150.89	\$915.37	1	\$915.37							
7	\$88,482.03	\$951.18	5	\$4,755.91							
8	\$91,815.27	\$987.01	12	\$11,844.17							
9+	\$95,146.40	\$1,022.82	1104	\$1,129,197.51							
			1126								

	TC8 ATC3			
1	\$73,758.08	\$792.90	0	\$0.00
2	\$77,090.27	\$828.72	0	\$0.00
3	\$80,424.57	\$864.56	0	\$0.00
4	\$83,756.76	\$900.39	0	\$0.00
5	\$87,088.95	\$936.21	0	\$0.00
6	\$90,421.14	\$972.03	0	\$0.00
7	\$93,755.44	\$1,007.87	2	\$2,015.74
8	\$97,087.63	\$1,043.69	2	\$2,087.38
9+	\$100,419.82	\$1,079.51	392	\$423,169.11
			396	
			8847	\$7,948,718.39

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**2021-18** *Action* *chiffrée* *101 375 \$*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU emploie trois conseillers à temps plein pour servir les membres et leurs familles.  
*Kings, Dartmouth*

Exposé explicatif

Deux (2) conseillers pour servir 9 000 membres sont insuffisants lorsqu'il y a une liste d'attente de six (6) semaines. Il est important pour un grand nombre de membres qu'ils aient accès à un conseiller qui comprend les besoins propres aux enseignants, leur charge de travail et les demandes qu'on leur impose. Selon le rapport de l'AGA du Conseil de 2019 (counselling), les demandes de counselling ont augmenté de 12 % entre 2016-2017 et 2017-2018. Le ratio de 1:4 500 n'est pas gérable.

**Coût :** 101 375 \$, qui comprennent les salaires et les avantages.

**Recommandation :**

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

**2021-19** *Action* *2/3* *Chiffrée* *147 500 \$*  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU crée un nouveau poste de cadre de direction à plein temps qui sera pourvu par un candidat ou une candidate appartenant à une minorité raciale à compter du 1<sup>er</sup> août 2021; la description du poste et la portée des fonctions seront élaborées conjointement avec les membres appartenant à des minorités raciales.  
*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif

L'expérience vécue par les membres PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur) du NSTU comprend incontestablement un racisme persistant allant des microagressions quotidiennes à des actes flagrants de



discrimination, des préjugés et des barrières systémiques constantes qui limitent l'accès au pouvoir et aux chances. Tous ces éléments ont un impact sur la vie professionnelle des membres PANDC du NSTU, tant au travail qu'en tant que membres et dirigeants du syndicat.

Pour que des organisations comme le NSTU puissent affronter ces réalités, elles doivent se focaliser sur les voix et les perspectives des PANDC et leur donner les moyens d'agir, et introduire ou modifier des structures afin que les PANDC puissent se voir et se sentir représentés dans les institutions qui les servent et les représentent.

Comme première étape à cet égard, cette résolution vise à créer un nouveau poste de direction permanent, le premier du genre, pour un candidat appartenant à une minorité raciale, afin d'apporter un soutien ciblé aux membres PANDC en fonction des besoins et des priorités qu'ils ont exprimés. La description du poste qui suit est basée sur des suggestions réunies auprès des membres PANDC du NSTU par le biais d'une série de consultations virtuelles coanimées par les membres PANDC du NSTU :

**Cadre de direction : Engagement et défense des intérêts PANDC**

*Il s'agit d'un nouveau poste ambitieux qui exigera du candidat retenu qu'il fournisse un apprentissage professionnel, un soutien en matière de défense des intérêts et de services aux membres PANDC. Le cadre de direction : Engagement et défense des intérêts PANDC aidera le NSTU à cerner, aborder et faire entendre les préoccupations des PANDC au sein du syndicat et du système d'enseignement public. Le candidat retenu assurera la liaison avec les groupes communautaires et autres groupes appropriés et soutiendra les membres et le personnel en vue de repérer le racisme systémique et d'y faire face.*

Ces responsabilités comprendront :

- Communiquer avec les membres PANDC et les soutenir;
- Conseiller les dirigeants et le personnel locaux et régionaux;
- Créer des initiatives d'apprentissage professionnel PANDC, y compris des ateliers et des conférences;
- Mener des recherches sur les enjeux et les préoccupations PANDC;
- Assurer la liaison avec les sections locales, les représentants régionaux, les associations professionnelles, les comités et autres groupes de ressources communautaires et éducatifs internes et externes;
- Trouver de la documentation et des ressources pédagogiques et professionnelles appropriées PANDC;
- Répondre aux demandes de renseignements des membres, assurer l'interprétation des contrats et aider au règlement des griefs;
- Travailler avec les comités du NSTU et exercer les autres fonctions qui lui sont assignées.

**Coût :** 147 500 \$, ce qui comprend les salaires, les avantages sociaux et le soutien administratif

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée



**Recommandation :**

Le Comité des finances et de l'immobilier recommande que cette résolution soit retirée ou rejetée. L'adoption de cette résolution exigerait soit un amendement au budget, soit une augmentation permanente des cotisations de 16 \$ par membre.

2021-20 *Action* 2/3 *Chiffrée* 147 500 \$

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU ajoute un poste supplémentaire de cadre de direction qui sera désigné comme organisateur.

*Colchester-East Hants/Dartmouth*

Exposé explicatif

De nombreux syndicats, y compris des syndicats d'enseignants tels que la Fédération des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario, investissent dans des postes d'organiseurs afin de renforcer et de maintenir leur capacité à faire participer les membres à leurs campagnes. Le poste d'organisateur requiert un ensemble de compétences précises qui ne sont pas couvertes par les postes de cadres de direction actuels du NSTU.

**Coût :** 147 500 \$, ce qui comprend les salaires, les avantages sociaux et le soutien administratif

**Recommandation :**

Le Comité des finances et de l'immobilier recommande que cette résolution soit retirée ou rejetée. L'adoption de cette résolution exigerait soit un amendement au budget, soit une augmentation permanente des cotisations de 16 \$ par membre.

2021-21 *Action* 2/3 *chiffrée* 300 000 \$  
(2020)

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU organise une campagne publique pour promouvoir les milieux de travail sécuritaires et la tolérance zéro par rapport à la violence.

*CSANE, Cape Breton District*

Exposé explicatif

Des études associent la pauvreté chez les enfants à des niveaux plus élevés de violence et d'automutilation. Une campagne de sensibilisation menée par le NSTU informerait et sensibiliserait le public aux réalités des problèmes actuels de violence et de santé mentale des élèves auxquels les enseignants font face chaque jour.

**Coût :** 300 000 \$

**Recommandation :**

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

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2021-22 *Action* *Chiffrée* 85 000 \$  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU organise un forum Le temps d'apprendre, le temps d'enseigner avec tous les partenaires de l'éducation.

*Cumberland*

Exposé explicatif

En février 2007, le NSTU a répondu aux préoccupations de ses membres concernant le nombre d'initiatives en éducation et la quantité de temps consacrée à des activités autres que l'enseignement en classe en organisant le forum *Le temps d'apprendre, le temps d'enseigner*. Depuis lors, les classes Google et les attentes sans cesse croissantes en matière de technologie ont été ajoutées à la charge de travail des enseignants, en plus de la planification de leçons toujours plus inclusives, visant à motiver tous les élèves, à produire des apprenants à vie et à s'assurer que tous les élèves réalisent les résultats d'apprentissage à un niveau de 3<sup>e</sup> année ou plus. Le déséquilibre entre l'enseignement, l'apprentissage, les rapports et les réunions est devenu beaucoup plus important qu'il y a dix ans. Il est essentiel que les partenaires se réunissent et discutent des contraintes actuellement imposées sur le temps des enseignants et du manque de temps et de possibilités pour les enseignants de bien faire les choses ou d'apprendre quoi que ce soit convenablement.

**Coût :** Une conférence de ce type aujourd'hui coûterait 85 000 \$, cela comprendrait 200 participants, un déjeuner et une réception d'inauguration.

**Recommandation :**

Le Comité des finances et de l'immobilier recommande que cette résolution soit retirée ou rejetée. L'adoption de cette résolution exigerait soit un amendement au budget, soit une augmentation permanente des cotisations de 9,20 \$ par membre pour l'exercice budgétaire 2021-2022.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

## BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

2021-23 *Politique* *modifiée* *Bien-être économique et conditions de travail*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU adopte une nouvelle politique –

Enseignants associés, à la Section III – Bien-être économique et conditions de travail :

**La nouvelle politique se lirait comme suit :  
ENSEIGNANTS ASSOCIÉS**

Le NSTU reconnaît et appuie le rôle important que nos membres jouent à titre d'enseignants associés en encadrant les élèves-enseignants (candidats à l'enseignement), mais aussi la charge de travail supplémentaire inhérente à leur participation. Plus précisément, le NSTU croit que :

- A. la participation à titre d'enseignant associé doit être sur une base volontaire;
- B. les enseignants associés devraient avoir un contrat permanent;
- C. le processus de sélection pour les enseignants associés devrait être élaboré en consultant les enseignants;
- D. les enseignants associés doivent bénéficier de congés pour activités professionnelles pour participer;
- E. le temps consacré à la planification, à la supervision et aux réunions doit être offert aux enseignants associés durant la journée d'enseignement;
- F. la formation professionnelle, les procédures d'évaluation et le programme doivent être fournis à l'enseignant associé durant la journée d'enseignement;
- G. les stages doivent être limités à un (1) candidat à l'enseignement à la fois et à un maximum de deux (2) par année.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

Actuellement, le NSTU n'a pas de politique concernant la participation de ses membres à titre d'enseignants associés. Cet énoncé de politique vise à reconnaître l'importance de la relation entre l'enseignant associé et le candidat à l'enseignement, tout en établissant les exigences du NSTU par rapport à ce travail.

**2021-24** *Politique modifiée Bien-être économique et conditions de travail*  
(2020) **IL EST RÉSOLU QUE** la Politique 7 – Embargo médiatique sur les négociations de la Section III de la Politique – Bien-être économique et conditions de travail soit modifiée par substitution.

**La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :**  
**EMBARGO MÉDIATIQUE SUR LES NÉGOCIATIONS**

Le NSTU appuie des négociations collectives justes et par conséquent, il croit que :

- (a) le syndicat et l'employeur devraient convenir d'un embargo médiatique du début des négociations jusqu'à ce qu'un accord de principe soit ratifié;
- (b) durant les négociations, les points négociés ou à négocier ne devraient pas être discutés en public par le syndicat ou l'employeur.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif

Conformément à l'ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées à l'AGA du Conseil portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. Les modifications suggérées résultent du processus d'examen de l'année scolaire 2017-2018. La nouvelle politique est plus concise et explique clairement la position du NSTU par rapport à des négociations collectives justes et à la nécessité qu'elles se déroulent entre les parties à la table de négociation.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**2021-25** *Politique modifiée Bien-être économique et conditions de travail*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** la Politique 19 – Aides-enseignants de la Section III de la Politique – Bien-être économique et conditions de travail soit modifiée par substitution.

**La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :**  
**AIDES-ENSEIGNANTS**

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

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

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif

Conformément à l’ordre permanent no 3 (j), les résolutions adoptées par l’AGA du Conseil portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. Les modifications suggérées résultent du processus d’examen de l’année scolaire 2017-2018. La nouvelle politique est plus concise et explique clairement la position du NSTU par rapport au rôle des aides-enseignants dans les écoles publiques de la Nouvelle-Écosse.

**2021-26** *Nouvelle politique Bien-être économique et conditions de travail*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU adopte une nouvelle politique –

Orthophonistes, à la Section III – Bien-être économique et conditions de travail.

**La nouvelle politique se lirait comme suit :**  
**ORTHOPHONISTES**

Le NSTU est d’avis que les orthophonistes sont essentiels au système scolaire public et à la prestation d’un soutien spécialisé aux élèves. Plus précisément, le NSTU croit que :

- A. les orthophonistes qui travaillent dans le système scolaire public devraient être membres du NSTU;

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

- B. les orthophonistes sont des spécialistes scolaires qui ont une formation et des compétences propres à un milieu scolaire;
- C. pour bien faire leur travail, les orthophonistes ont besoin d'un bureau privé doté des ressources suivantes, sans toutefois s'y limiter : un téléphone cellulaire, un classeur verrouillable et un ordinateur portable sécurisé muni des capacités technologiques appropriées.

*Comité exécutif provincial (Speech-Language Pathologists and Audiologists Association)*

Exposé explicatif

La reconnaissance officielle de ces qualifications uniques garantit que nos rôles, en tant que professionnels scolaires, seront appréciés dans le système d'éducation et que l'élimination de notre profession au profit d'un organisme extérieur sera considérée comme étant néfaste à la réussite des élèves. Nos rôles et responsabilités sont différents de ceux des autres éducateurs du milieu scolaire, et il est essentiel que nos services soient pleinement intégrés dans le milieu d'apprentissage, c'est-à-dire que nous continuions à faire partie de l'équipe éducative pour servir au mieux nos élèves.

**2021-27** *Nouvelle politique Bien-être économique et conditions de travail*  
(2020) **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU adopte une nouvelle politique –

Psychologues scolaires, à la Section III – Bien-être économique et conditions de travail :

**La nouvelle politique se lirait comme suit :  
PSYCHOLOGUES SCOLAIRES**

Le NSTU est d'avis que les psychologues scolaires sont essentiels au système scolaire public et à la prestation d'un soutien spécialisé en matière de santé mentale aux élèves. Plus précisément, le NSTU croit que :

- A. les psychologues qui travaillent dans le système scolaire public devraient être membres du NSTU;
- B. les responsabilités d'un psychologue scolaire ne devraient pas dépasser un ratio d'un (1) psychologue pour sept cents (700) élèves (le nombre d'élèves doit comprendre toute la population scolaire des écoles assignées aux psychologues scolaires);
- C. pour bien faire leur travail, les psychologues scolaires ont besoin d'un bureau privé doté des ressources suivantes, sans toutefois s'y limiter : un téléphone cellulaire, un classeur verrouillable et un ordinateur portable sécurisé muni des capacités technologiques appropriées.

*Comité exécutif provincial (Psychologists in Schools Association)*

Exposé explicatif

Il manque actuellement de psychologues scolaires. Ces postes ne sont habituellement pas pourvus. Les psychologues scolaires absorbent la charge de travail des postes vacants, ce qui entraîne des ratios élèves:psychologue plus élevés et réduit l'efficacité du service. Pour des services préventifs exhaustifs, la Société canadienne de psychologie et la National Association of School

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Psychologists adhèrent à un ratio de 500 à 700 élèves par psychologue. Le NSTU devrait adopter une politique qui reflète cette réalité. Les psychologues dépendent énormément de la technologie; plus particulièrement, pour le stockage des rapports et des dossiers confidentiels des élèves, les études de dossier, l'utilisation d'un logiciel de pointage et certaines évaluations nécessitant l'utilisation de la technologie à des fins administratives. De nombreux psychologues partagent un ordinateur de bureau, qui n'est pas nécessairement situé où ils offrent des services aux élèves. Les psychologues tiennent régulièrement des conversations et des consultations confidentielles avec des partenaires du système d'éducation, des organismes externes et des familles. Ils ont besoin d'un téléphone cellulaire, dans un espace privé, pour respecter la vie privée et protéger les renseignements personnels. Les psychologues ont la responsabilité éthique de conserver des documents confidentiels. Ils ont donc besoin de bureaux privés dotés d'un classeur verrouillable pour sécuriser les renseignements confidentiels.

**2021-28** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** lors de la prochaine ronde de négociations, le NSTU cherche à faire ajouter le vaccin contre le zona dans son régime d'assurance médicale.

*Digby, Halifax County, Cape Breton*

Exposé explicatif

Le zona survient lorsque le virus causant la varicelle redevient actif dans le corps. Les membres âgés de plus de 50 ans ou ceux ayant un système immunitaire affaibli sont plus susceptibles de contracter ce virus. Lorsqu'un membre contracte le zona, il n'est pas en mesure de travailler en raison de la douleur, des étourdissements et d'autres symptômes. Le virus et les symptômes qui lui sont associés peuvent durer de trois à cinq semaines et entraînent de la douleur à long terme. En raison du personnel enseignant vieillissant, cela finira par coûter plus cher en remplacement de congés de maladie que le coût du vaccin.

**Recommandation :**

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

**Recommandation**

Les fiduciaires recommandent que cette résolution soit acceptée pour examen dans le cadre du cahier de revendications pour le prochain cycle de négociations.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2021-29 (2020)	<i>Action</i> <span style="float: right;"><i>Bien-être économique et conditions de travail</i></span>	Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
	<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> lors de la prochaine ronde de négociations, le NSTU cherche à faire ajouter une protection pour le vaccin Gardasil dans son régime d'assurance médicale.</p> <p style="text-align: right;"><i>Halifax County</i></p> <p><u>Exposé explicatif</u> Le vaccin Gardasil s'avère efficace pour prévenir le VPH (virus du papillome humain). Son coût est d'environ 600 \$.</p> <p><b>Recommandation :</b> Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.</p> <p><b>Recommandation</b> Les fiduciaires recommandent que cette résolution soit acceptée pour examen dans le cadre du cahier de revendications pour le prochain cycle de négociations.</p>						
2021-30	<i>Action</i> <span style="float: right;"><i>Bien-être économique et conditions de travail</i></span>						
	<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b>, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU propose que les enseignants bénéficient d'une couverture pour la « physiothérapie de groupe ».</p> <p style="text-align: right;"><i>Dartmouth</i></p> <p><u>Exposé explicatif</u> La physiothérapie est actuellement couverte à 80 % et les membres paient les 20 % restants. Certaines cliniques de physiothérapie proposent aujourd'hui des séances de « physiothérapie de groupe » par le biais de cours tels que le yoga et le Pilates. Ces cours sont assurés par des physiothérapeutes qui ont une connaissance approfondie des besoins des participants en matière de physiothérapie, notamment en ce qui concerne les programmes d'exercice et les limitations particulières des clients. Les physiothérapeutes sont en mesure d'aider les participants à mettre au point des adaptations individuelles en fonction de leurs besoins physiques. Ces séances sont couvertes par certains régimes collectifs d'avantages sociaux, mais ne sont pas couvertes par le régime d'avantages sociaux du NSTU. Le fait d'offrir cette prestation permettrait aux membres de suivre des programmes d'exercices plus réguliers, semblables aux séances de physiothérapie proposées par les physiothérapeutes traditionnels. Ces exercices réguliers seraient bénéfiques pour la santé mentale et physique du client. Ce type de physiothérapie de groupe est moins coûteux que les séances individuelles, et pourrait donc être considéré comme une solution idéale pour notre régime d'assurance. La physiothérapie de groupe ne remplacerait pas la physiothérapie individuelle, mais serait considérée comme un complément à ces services.</p>						



		Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
<p><b>2021-31</b></p>	<p><i>Action</i> <span style="float: right;"><i>Bien-être économique et conditions de travail</i></span></p> <p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b>, lors du prochain cycle de négociations, les services de counselling couverts par La-Croix-Bleue soient étendus pour inclure les thérapeutes-conseils agréés.</p> <p style="text-align: right;"><i>Kings/Halifax City</i></p> <p><u>Exposé explicatif</u></p> <p>Actuellement, notre couverture est limitée aux travailleurs sociaux et aux psychologues. Cela a pour effet de limiter les options des membres quant aux personnes qu'ils peuvent consulter, d'augmenter les délais d'attente et d'exclure des thérapeutes compétents ayant une solide formation dans le domaine de la santé mentale.</p> <p><b>Recommandation</b></p> <p>Les fiduciaires recommandent que cette résolution soit acceptée pour examen dans le cadre du cahier de revendications pour le prochain cycle de négociations.</p>						
<p><b>2021-32</b></p>	<p><i>Action</i> <span style="float: right;"><i>Bien-être économique et conditions de travail</i></span></p> <p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b>, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à faire passer le montant de la couverture des lunettes à 80 % du coût total de la monture et de tous les types de verres, qu'ils soient unifocaux ou multifocaux, par période de 24 mois consécutifs pour chaque participant de 18 ans et plus.</p> <p style="text-align: right;"><i>Richmond</i></p> <p><u>Exposé explicatif</u></p> <p>Vu la récente hausse du coût des montures et des verres, la couverture actuellement en place ne suit pas le rythme des augmentations constatées par les membres. Les frais à la charge des membres augmentent à un rythme très rapide et entraînent des difficultés financières pour certains. Une paire de lunettes bifocales avec monture coûte en moyenne entre 400 et 800 dollars. Ces frais sont effectivement déductibles des impôts, mais pour obtenir une déduction, les frais médicaux doivent être supérieurs à 2 300 dollars. Cela signifie également que les parents ayant des enfants ne peuvent déduire ce montant que l'année suivante, lors de leur déclaration de revenus.</p> <p><b>Recommandation</b></p> <p>Les fiduciaires recommandent que cette résolution soit acceptée pour examen dans le cadre du cahier de revendications pour le prochain cycle de négociations.</p>						



**2021-33** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU, lors du prochain cycle de négociations, cherche à faire passer la couverture des appareils auditifs à 80 % du coût total une fois dans la vie pour les membres du NSTU.

*Richmond*

Exposé explicatif

Ceci permettrait de compenser les déficiences auditives diagnostiquées qui surviennent en partie ou en totalité à cause de l’environnement professionnel. Cette résolution répartit le coût et la raison d’être des appareils auditifs entre les éléments clés de la question des coûts, tant pour la couverture d’assurance que pour les membres du NSTU, de manière à limiter les coûts pour l’assureur et à offrir les appareils auditifs nécessaires aux membres. Cette stipulation ponctuelle « une seule fois dans la vie », inscrite dans la résolution, garantit que les appareils auditifs nécessaires puissent être achetés pour les problèmes liés au travail et encourage leur acquisition en cas de besoin. La dépense liée aux appareils auditifs fait que le membre du NSTU n’a souvent que le choix d’attendre de pouvoir se permettre cet achat. Ce délai pour l’acquisition d’un appareil auditif est un problème qui peut causer une perte auditive supplémentaire. L’utilisation accrue de la technologie, des appareils électroniques et des systèmes électroniques de l’établissement comme l’équipement de sonorisation, les sonneries, y compris les alarmes d’incendie, les ventilateurs et le bruit des installations physiques telles que les unités de traitement de l’air crée un niveau de bruit à la fois constant et nuisible à la santé auditive. Par conséquent, aider les enseignants à rester en bonne santé et à pouvoir continuer à travailler est une question primordiale qui doit être abordée et soutenue.

**Recommandation**

Les fiduciaires recommandent que cette résolution soit acceptée pour examen dans le cadre du cahier de revendications pour le prochain cycle de négociations.

**2021-34** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** lors de la prochaine ronde de négociations, des tests auditifs soient inclus dans les éléments couverts par le régime d’assurance médicale actuel.

*Annapolis*

Exposé explicatif

Les pertes auditives de certains enseignants peuvent être directement associées à leur profession et devraient donc être traitées comme un problème lié au travail et non pas comme un aspect du vieillissement.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**Recommandation :**

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

**Recommandation**

Les fiduciaires recommandent que cette résolution soit acceptée pour examen dans le cadre du cahier de revendications pour le prochain cycle de négociations.

**2021-35** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
**IL EST RÉSOLU QUE**, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à obtenir que le temps d’instruction imposé aux enseignants soit lié uniquement aux programmes prescrits et décrits dans le programme des écoles publiques ou à des tâches précises indiquées dans la convention provinciale des enseignants.

*Cape Breton District*

Exposé explicatif

Dans certaines écoles, la journée d’enseignement a été rallongée en vue de surmonter des problèmes opérationnels tels que l’horaire des transports ou la pénurie de surveillants sur place. La journée d’enseignement a été rallongée sous la forme de périodes dites « de classe d’attache » ou de périodes « d’exploration et de consultation » afin d’assurer la supervision des élèves par les enseignants durant une journée scolaire plus longue.

**Recommandation :**

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

**2021-36** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
**IL EST RÉSOLU QUE**, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à obtenir une augmentation du temps de préparation pour les enseignants.

*Cape Breton District*

Exposé explicatif :

Bien que les classes soient devenues de plus en plus complexes et que les exigences administratives imposées aux enseignants en matière de programmation aient augmenté, le temps de préparation minimum des enseignants est resté relativement fixe.

**Recommandation :**

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

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**2021-37** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
**IL EST RÉSOLU QUE**, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à obtenir une pause obligatoire de quinze minutes au cours des deux premières heures de la journée d'enseignement.

*Colchester-East Hants/CSANE*

Exposé explicatif

C'est la première année que cela est devenu une préoccupation majeure pour les enseignants. Dans certaines écoles, les enseignants doivent travailler pendant 3 ou 4 heures d'affilée sans pause toilette. Les écoles ont essayé de résoudre ce problème de différentes manières, certaines avec succès, d'autres en vain. Il est essentiel qu'à l'avenir, nous cherchions à faire figurer cela dans notre convention afin qu'on ne tente plus de nous obliger à surveiller les récréations à l'avenir.

**Recommandation :**

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

**2021-38** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
**IL EST RÉSOLU QUE**, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à obtenir une période ininterrompue de 120 minutes pour permettre aux enseignants de préparer les PPI et d'assurer l'administration des autres programmes.

*Cape Breton District*

Exposé explicatif :

À l'heure actuelle, de nombreuses journées de perfectionnement professionnel servent à répondre aux priorités scolaires et régionales telles que les plans de réussite des élèves ou l'apprentissage par investigation. Ces jours-là, il ne reste qu'un temps minime aux enseignants pour élaborer les PPI et régler les détails administratifs des autres programmes. Les enseignants devraient disposer de temps suffisant, une fois les classes terminées, pour assurer le processus de saisie des données dans TIENET, qui prend beaucoup de temps.

**Recommandation :**

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit modifiée en supprimant les mots « de préparer les PPI et d'assurer l'administration des autres programmes » et en les remplaçant par les mots « d'assurer l'administration des programmes, ce qui peut inclure des PPI et des adaptations ».

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**2021-39** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** lors de la prochaine ronde de négociations, le NSTU cherche à obtenir une formulation contractuelle qui donnerait du temps pour remplir les documents demandés par des professionnels de la santé.

*Dartmouth*

Exposé explicatif

On demande souvent aux enseignants de remplir des formulaires à l'intention de médecins et d'autres professionnels de la santé lorsque des élèves sont suivis pour un possible diagnostic. Fréquemment, les enseignants reçoivent les formulaires avec une échéance pour les rendre, qui ne correspond pas toujours à un délai généreux. Un grand nombre de ces formulaires sont longs et prennent parfois plus d'une heure à remplir. Il peut s'agir d'une liste de vérification ou d'un document à « réponses courtes ». Souvent, les enseignants doivent remplir des formulaires de suivi deux ou trois fois par année pour un enfant. Les enseignants ne bénéficient souvent pas de congé pour remplir les documents demandés. Avec un temps de préparation et de correction limité, cela semble souvent être une tâche impossible, et les enseignants peuvent être obligés de prendre de leur temps à la maison pour remplir ces formulaires.

**Recommandation :**

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

**2021-40** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
**IL EST RÉSOLU QUE**, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à obtenir du temps supplémentaire, en dehors du temps de préparation obligatoire et durant la journée d'enseignement, lorsque les membres se voient demander de remplir des formulaires issus de services externes.

*Colchester-East Hants*

Exposé explicatif

Bien que tous les enseignants ne doivent pas remplir régulièrement de formulaires issus de services externes, il y a certainement beaucoup d'enseignants qui doivent en remplir plusieurs au cours de l'année. Remplir ces formulaires prend beaucoup de temps et chaque formulaire peut nécessiter plusieurs heures de travail. En raison de la nature de ces formulaires et des organismes qui les demandent, ils exigent beaucoup de réflexion. Ces formulaires peuvent permettre d'apporter un soutien supplémentaire aux élèves qui sont en difficulté, et c'est pourquoi la plupart des enseignants acceptent volontiers de les remplir. C'est pour ces raisons que nous vous demandons d'envisager et d'appuyer cette résolution.

**Recommandation :**

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

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2021-41 (2020)	<i>Action</i>	<i>Bien-être économique et conditions de travail</i>	Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
		<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> lors de la prochaine ronde de négociations, le NSTU cherche à faire ajouter du temps aux horaires des membres, en sus et au-delà de celui actuellement octroyé à la préparation et à la correction, pour rencontrer les assistants en éducation assignés à leurs classes afin de discuter de la planification et de la mise en œuvre du programme pour les élèves qui leur sont affectés.</p> <p style="text-align: right;"><i>Lunenburg County</i></p> <p><u>Exposé explicatif</u> Actuellement, les enseignants n’ont pas de temps alloué pour rencontrer les assistants en éducation avant le début de l’année scolaire ni au cours de l’année. Collaborer pour répondre aux besoins de l’élève ou des élèves nécessite du temps pour se rencontrer et pour discuter du programme et des progrès de l’élève ou des élèves de manière continue.</p> <p><u>Recommandation :</u> Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit retirée.</p>						
2021-42	<i>Action</i>	<i>Bien-être économique et conditions de travail</i>						
		<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> le NSTU cherche à obtenir, par le biais des négociations, que les élèves soient libérés 60 minutes plus tôt une fois par semaine afin de fournir du temps suffisant pour les communautés d’apprentissage professionnel et les consultations ou la collaboration des enseignants dans tous les CRE et le CSAP.</p> <p style="text-align: right;"><i>Halifax City</i></p> <p><u>Exposé explicatif</u> L’évaluation en collaboration du travail des élèves est l’une des stratégies les plus efficaces pour améliorer l’apprentissage des élèves. Bien qu’il existe des recherches importantes à l’appui, les enseignants disposent rarement de temps alloué spécialement pour participer à cette pratique. Les consultations ou la collaboration des enseignants exigent du temps et les personnes qui y participent doivent avoir une connaissance approfondie des élèves, du programme d’études, des objectifs d’apprentissage et des critères de réussite. Si cela était intégré au sein de l’emploi du temps, les élèves en tireraient d’énormes avantages. En outre, cela permettrait aux enseignants de se rencontrer et de programmer l’inclusion de manière plus cohérente.</p> <p><b>Recommandation :</b> Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit retirée.</p>						

2021-43	<i>Action</i>	<i>Bien-être économique et conditions de travail</i>	Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
		<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b>, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à obtenir que, pour les membres qui éprouvent des réactions dues à une sensibilité aux produits chimiques au travail et qui doivent s’absenter de l’école, ce temps d’absence ne soit pas soustrait de leur banque de congés de maladie, mais qu’il soit plutôt traité comme un accident de travail.</p> <p style="text-align: right;"><i>Kings</i></p> <p><u>Exposé explicatif :</u> Les membres qui éprouvent des réactions aux produits chimiques dans l’école doivent utiliser leurs congés de maladie alors qu’ils se sont présentés au travail en étant prêts à enseigner pour la journée. Les incidents qui échappent au contrôle des membres et les obligent à quitter le travail devraient être traités comme des accidents du travail et ne devraient donc pas réduire leur banque de congés maladie.</p>						
2021-44	<i>Action</i>	<i>Bien-être économique et conditions de travail</i>						
		<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b>, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à obtenir que les enseignants ne soient pas tenus d’enseigner une combinaison hybride de cours en personne et en ligne dans le cadre d’une même affectation d’enseignement.</p> <p style="text-align: right;"><i>Cape Breton District</i></p> <p><u>Exposé explicatif :</u> Actuellement, le ministère de l’Éducation et du Développement de la petite enfance s’adapte à la pandémie actuelle au moyen de plans qui ne sont pas consignés par écrit et qui peuvent être modifiés à tout moment. Dans les régions où ils sont censés assurer simultanément des cours en ligne et en personne, les enseignants ont indiqué que leurs conditions de travail étaient intenables et que cela n’était pas convenablement compensé par un ajustement du temps de préparation.</p> <p><b>Recommandation :</b> Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.</p>						
2021-45	<i>Action</i>	<i>Bien-être économique et conditions de travail</i>						
		<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> le NSTU, lors du prochain cycle de négociations, demande à l’employeur d’accorder des journées supplémentaires pour les réunions et les visites liées à l’adoption qui sont exigées avant un congé d’adoption.</p> <p style="text-align: right;"><i>Kings</i></p> <p><u>Exposé explicatif</u> Une fois que le ou les futurs parents ont convenu de lancer la procédure d’adoption d’un enfant, la période de deux semaines précédant l’adoption</p>						

comporte des réunions avec la famille d'accueil, l'enfant ou les enfants et les travailleurs sociaux. Si les parents doivent se déplacer pour ces réunions, ces déplacements peuvent les amener dans d'autres régions de la province, ce qui exige de dormir sur place. Ces visites et réunions peuvent exiger des jours de congé. À l'heure actuelle, étant donné que le ou les futurs parents adoptifs ne sont pas nécessairement les tuteurs légaux de l'enfant ou des enfants adoptés, aucun temps de congé n'est prévu pour ces rendez-vous ou réunions.

**Recommandation :**

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

**2021-46** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU, lors du prochain cycle de négociations, cherche à obtenir un plafonnement des classes, avec une augmentation progressive du plafond à partir de la 3<sup>e</sup> année.

*Cumberland*

Exposé explicatif

Le système scolaire bénéficierait beaucoup de la mise en place d'un plafonnement des classes. Bien que les plafonds de classe ne soient pas actuellement inscrits dans la convention provinciale des enseignants, les centres d'éducation appliquent souvent un système de plafonnement des classes. Par exemple, dans certains centres, il y a un plafond souple de 20 élèves et un plafond strict de 22 élèves en 2<sup>e</sup> année. L'inscription de ces chiffres dans la convention collective donnerait aux écoles une orientation plus claire. En outre, il serait bon que l'augmentation du nombre d'élèves par classe soit plus progressive d'une année à l'autre. En 3<sup>e</sup> année, le nombre acceptable d'élèves dans une classe passe à 25 (plafond souple) et 27 (plafond strict), ce qui constitue une augmentation considérable sur une période d'un an entre la 2<sup>e</sup> et la 3<sup>e</sup> année. Le fait d'avoir un rythme d'augmentation plus lent du plafond des classes entre les années serait un avantage à la fois pour les élèves et leurs enseignants.

**Recommandation :**

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

**2021-47** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
**IL EST RÉSOLU QUE**, lors du prochain cycle de négociations, le NSTU cherche à obtenir un plafonnement des classes, et que les plafonds pour les classes ou les cours à niveaux combinés soient inférieurs à ceux des classes ou des cours à niveau unique.

*Cumberland*

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée



Exposé explicatif

Le système scolaire tirerait avantage de la mise en place d'un plafonnement des classes. Tout examen des plafonds de classe doit également tenir compte des défis liés à la charge de travail des enseignants qui tentent de fournir des résultats d'apprentissage couvrant plusieurs années ou plusieurs cours. Le fait d'établir des plafonds de classe plus réduits pour les classes ou les cours à niveaux combinés aiderait les enseignants à soutenir les élèves dans tous les groupes.

**Recommandation :**

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

**2021-48**  
(2020)

*Action*

*Bien-être économique et conditions de travail*

**IL EST RÉSOLU QUE** lors de la prochaine ronde de négociations, le NSTU cherche à garantir l'embauche automatique d'un enseignant lorsqu'une classe dépasse le plafond fixé.

*Colchester-East Hants*

Exposé explicatif

Tout comme les enseignants sont mis à pied lorsque le nombre d'élèves diminue, des enseignants devraient être embauchés lorsqu'il augmente.

**2021-49**

*Action*

*Bien-être économique et conditions de travail*

**IL EST RÉSOLU QUE**, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU cherche à obtenir une clause selon laquelle un membre du NSTU embauché à un poste permanent de cadre de direction peut revenir dans son centre d'éducation ou son conseil scolaire d'origine au cours des cinq premières années, s'il souhaite reprendre l'enseignement.

*Cumberland*

Exposé explicatif

Actuellement, lorsqu'un membre du NSTU accepte un poste permanent de cadre de direction, il perd tout lien avec son centre d'éducation. Cela ne permet pas à une personne qui souhaiterait reprendre l'enseignement de le faire. Actuellement, cette personne doit repartir à zéro. Cette formulation serait assez semblable à celle utilisée pour les personnes qui entrent en politique.

**Recommandation :**

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

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée



2021-50	<i>Action</i>	<i>Bien-être économique et conditions de travail</i>	Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
		<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b>, lors du prochain cycle de négociations, la journée de perfectionnement professionnel en cours d’emploi (journée de conférence d’octobre) du NSTU qui est parrainée par les associations professionnelles soit une activité de perfectionnement professionnel garantie et dirigée par le NSTU.</p> <p style="text-align: right;"><i>Colchester-East Hants</i></p> <p><u>Exposé explicatif</u> La journée de conférence d’octobre n’est pas une journée explicitement garantie dans notre convention provinciale. Les enseignants apprécient beaucoup la possibilité d’apprendre auprès et en compagnie des différentes associations professionnelles chaque année et nous voudrions nous assurer que cette activité est clairement stipulée dans notre convention. En négociant pour que la journée de conférence d’octobre se déroule sous la direction du NSTU, nous nous assurerons que les associations professionnelles continuent de diriger cette journée. En outre, cela garantira que la journée soit placée sous la direction du NSTU au cas où les associations professionnelles ne pourraient pas l’organiser, comme cela a été le cas en octobre dernier.</p> <p><b>Recommandation :</b> Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.</p>						
2021-51 (2020)	<i>Action</i>	<p style="text-align: right;"><i>Bien-être économique et conditions de travail</i></p> <p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> lors de la prochaine ronde de négociations, le NSTU cherche à obtenir pour les enseignants le droit d’assister à un séminaire sur la préparation à la retraite en mi-carrière.</p> <p style="text-align: right;"><i>Dartmouth</i></p> <p><u>Exposé explicatif</u> Actuellement, les enseignants peuvent assister à un séminaire sur la préparation à la retraite de deux jours dans les cinq (5) années précédant leur retraite. Durant ce séminaire, des personnes peuvent se rendre compte qu’elles ne sont pas préparées de manière adéquate pour leur retraite. En offrant l’option d’un séminaire en mi-carrière, elles auraient davantage de temps et d’information pour leur retraite à venir.</p> <p><b>Recommandation :</b> Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit retirée.</p>						

**2021-52** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** lors de la prochaine ronde de négociations, le NSTU cherche à obtenir l'avantage d'un séminaire pour les nouveaux membres semblable à celui sur la préparation à la retraite en vertu de l'article 67 de la Convention collective provinciale des enseignants.

*Colchester-East Hants*

Exposé explicatif

Il s'agirait d'un séminaire unique de deux jours comptant dans nos 195 jours d'enseignement, sans perte de salaire ou d'avantages, visant à appuyer nos nouveaux membres et à les informer sur la profession. Les nouveaux membres font face à de nombreux défis au cours de leurs premières années d'enseignement. Il ne devrait pas être difficile de s'y retrouver par rapport au soutien offert, y compris des choses comme l'assurance médicale, la structure du NSTU, la gestion de classe, les bulletins, le statut du mandat, les centres régionaux et le personnel de soutien. Offrir aux nouveaux membres un séminaire à leur intention les aidera alors qu'ils entament une profession exigeante.

**Recommandation :**

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

**2021-53** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse une enquête sur le nombre de réunions imposées aux enseignants après la journée scolaire en plus des réunions du personnel scolaire. Les résultats de cette enquête devraient être présentés au Comité exécutif provincial d'ici mars 2022 et comporter des recommandations en vue d'éventuels changements appropriés à apporter lors du prochain cycle de négociations.

*CSANE*

Exposé explicatif :

Les enseignants, les enseignants-ressources, les mentors et les spécialistes ont signalé qu'ils doivent assister à un nombre excessif de réunions après la journée scolaire (en personne et en ligne). Lorsqu'un enseignant exerce deux fonctions différentes au sein de son affectation, cela peut parfois multiplier par deux le nombre de réunions auxquelles il est tenu d'assister. Les enseignants restent aux prises à de graves soucis en matière de santé mentale et de bien-être en raison de l'augmentation de la charge de travail et du stress. L'enseignement en temps de pandémie a entraîné la création d'un précédent par l'employeur, qui oblige les enseignants à assister à des réunions en personne et en ligne commençant à 15 h. De nombreux enseignants ont le sentiment qu'il s'agit d'une obligation. Il est nécessaire d'établir une formulation contractuelle pour lutter contre cette tendance qui nuit au bien-être des membres.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**Recommandation :**

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

2021-54

*Action*

*Bien-être économique et conditions de travail*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU enquête sur la fréquence du perfectionnement professionnel ou de la formation en cours d'emploi qui se déroulent durant les réunions du personnel et fasse un rapport au Comité exécutif provincial d'ici octobre 2021.

*Inverness*

Exposé explicatif

Le libellé actuel de l'article 62.03 (iii) de la Convention provinciale des enseignants donne aux directeurs d'école le pouvoir discrétionnaire de consacrer la quasi-totalité de l'ordre du jour d'une réunion du personnel au perfectionnement professionnel des enseignants. Beaucoup d'enseignants sont d'accord pour dire que l'objectif d'une réunion du personnel devrait être de discuter et d'examiner les activités et les opérations quotidiennes de l'école. Les réunions du personnel jouent également un rôle important en permettant aux enseignants d'inclure des points à l'ordre du jour afin qu'ils soient discutés par l'ensemble du personnel de l'école. Le perfectionnement professionnel des enseignants, notamment les vidéos de formation, les communautés d'apprentissage professionnel (CAP) et les conférenciers, peut réduire le temps dont dispose le personnel pour discuter des questions importantes ou préoccupantes et pour dialoguer avec leurs collègues sur les problèmes que rencontre l'école dans son ensemble. Le personnel enseignant convient aussi qu'offrir une formation professionnelle à l'issue d'une longue journée d'école ne constitue pas une utilisation productive du temps des enseignants. Des journées de formation en cours d'emploi sont prévues tout au long de l'année scolaire et leur but est d'offrir aux enseignants un perfectionnement professionnel et le temps nécessaire pour suivre la formation requise ou demandée. Les administrateurs scolaires doivent s'efforcer d'offrir aux enseignants un perfectionnement professionnel durant les journées de formation en cours d'emploi qui sont prévues à cet effet. Il pourrait être utile de disposer de données sur la fréquence du perfectionnement professionnel durant les réunions du personnel pour préconiser un libellé plus clair de l'article 62 – Journées d'école pour les enseignants, lors de notre prochain cycle de négociations contractuelles.

**Recommandation :**

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

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**2021-55** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU étudie le système de soutien à plusieurs niveaux (MTSS) et la manière dont il modifiera les conditions de travail des membres et fasse rapport à l'AGA du Conseil 2022.

*Colchester-East Hants*

Exposé explicatif

Un système de soutien à plusieurs niveaux (MTSS) est un cadre systémique d'amélioration continue dans lequel la résolution de problèmes et la prise de décision basées sur des données sont pratiquées à tous les niveaux du système d'éducation pour soutenir les élèves. L'un des principes sous-jacents est la collecte de données et cela n'a pas reçu beaucoup d'attention jusqu'à présent, ni de la part de la Commission sur l'inclusion, ni dans la réponse du gouvernement. Cette collecte de données va exiger beaucoup de temps et d'efforts de la part des enseignants si aucune stratégie technologique efficace n'est mise en place pour les aider à faire ce travail. La plupart des conseils scolaires ne mettent actuellement en place qu'un soutien de niveau 1, et par conséquent la collecte de données n'est pas encore devenue une préoccupation majeure. L'expansion du programme MTSS va générer de nouvelles responsabilités pour les enseignants de classe et le personnel des services aux élèves qui se verront obligés de travailler à la collecte de données ainsi que de fournir des services aux élèves pour tous les programmes scolaires et sociaux nécessaires. Dans certaines régions de la province, de nouveaux soutiens ont été mis en place pour répondre aux besoins sociaux et émotionnels; dans d'autres régions, ces responsabilités incomberont aux enseignants et au personnel des services aux élèves, en plus de ce qu'ils font déjà. Bien que nous soutenions vivement l'introduction du MTSS, nous craignons actuellement que cela ne se traduise par un transfert de responsabilités sur un personnel enseignant et des services aux élèves déjà débordés, sans soutiens supplémentaires pour mettre en œuvre une structure dont nous avons grand besoin.

**Recommandation :**

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

**2021-56** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU cherche à élaborer une politique claire concernant l'utilisation prévue de Power Teacher Pro.

*Cumberland*

Exposé explicatif

Power Teacher Pro est un outil destiné à aider les enseignants à organiser leurs évaluations, leurs appréciations et leurs communications avec les élèves et les familles. Les enseignants sont maintenant informés de la manière dont ils doivent utiliser cet outil, et cela peut ou non être conforme à leurs

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

convictions concernant les MEILLEURES pratiques et la communication claire et honnête avec les élèves et les parents. L'outil lui-même est massif et peut facilement devenir un outil fastidieux et chronophage si les enseignants sont tenus d'utiliser tous les éléments du logiciel. Le NSTU doit élaborer une politique indiquant clairement dans quelle mesure les enseignants sont tenus d'utiliser ce logiciel.

**Recommandation**

Le Comité de gouvernance et de politique recommande que cette résolution soit retirée ou rejetée, car il est problématique de créer une politique basée sur une attente et le NSTU dispose déjà d'une politique sur la technologie.

**Recommandation :**

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

**2021-57** *Action* *Bien-être économique et conditions de travail*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU rédige une politique concernant la tolérance zéro par rapport à la violence contre les enseignants dans les écoles à des fins de considération à l'AGA du Conseil de 2022.  
*CSANE*

Exposé explicatif

En ce moment, il n'y a pas de politique de tolérance zéro appliquée dans les écoles. Cette politique ferait en sorte que les écoles soient plus sécuritaires et que la discipline soit plus juste. Une politique sur la violence en milieu de travail permet d'appuyer les enseignants et de s'assurer d'une discipline exempte d'idées préconçues en retirant au personnel scolaire son pouvoir discrétionnaire. Cette politique permettrait une uniformité dans les écoles et améliorerait le climat scolaire. La politique de tolérance zéro est nécessaire pour garder le milieu d'apprentissage sécuritaire pour les élèves, les enseignants et la communauté scolaire.

**Recommandation :**

Le Comité de la gouvernance et de la politique recommande que cette résolution soit débattue de manière exhaustive par le Conseil. Durant ses discussions, le Conseil pourrait vouloir tenir compte des politiques existantes : la Politique 1 – Violence, intimidation et harcèlement et la Politique 12 – Santé et sécurité au travail de la Section III – Bien-être économique et conditions de travail.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

## PROGRAMME D'ÉTUDES

**2021-58** *Action Programme d'études*  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU soutienne la mise en œuvre de l'éducation sur les traités à tous les niveaux scolaires et dans toutes les disciplines.  
*Colchester-East Hants*

Exposé explicatif

En 2015, le rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada comportait 94 appels à l'action, notamment un appel à « rendre obligatoire, pour les élèves de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, l'établissement d'un programme adapté à l'âge des élèves portant sur les pensionnats, les traités de même que les contributions passées et contemporaines des peuples autochtones à l'histoire du Canada. » Depuis lors, un cadre d'éducation sur les traités a été élaboré en vue de sa mise en œuvre dans le système des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse.

**Recommandation :**

Le Comité de programmation acadienne recommande l'adoption de cette résolution.

**Recommandation :**

Le Comité des programmes recommande que cette résolution soit adoptée.

**2021-59** *Politique Modifiée Programmes d'études*  
**IL EST RÉSOLU QUE** la politique no 17 – Enseignement de qualité, dans la partie II – Programme d'études, soit modifiée comme suit :

- Dans la partie A. Principes II, insérer les mots « culturellement adaptés et » après le mot « de qualité »;
- Dans la partie A. Principes III, insérer les mots « s'adaptent aux comportements d'apprentissage culturels, reconnaissent les fonds culturels de connaissances, et » après les mots « activités qui »; et
- Dans la partie D. Paramètres VII, insérer les mots « les comportements d'apprentissage culturels, les fonds culturels de connaissances » après les mots « valorise ».

*Colchester-East Hants*

Exposé explicatif

**Les clauses telles que modifiées se liraient comme suit :**

**A. PRINCIPES**

- II. Équité : Tous les élèves ont également et équitablement accès à un éventail complet de programmes et de services de qualité **culturellement adaptés et** nécessaires pour réussir dans la vie.
- III. Multiplicité : En tenant compte du pluralisme de notre monde, l'enseignement public offre des programmes et des activités qui

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**s'adaptent aux comportements d'apprentissage culturels, reconnaissent les fonds culturels de connaissances, et reflètent la diversité de tous les élèves ainsi que la spécificité de chaque élève.**

**D. PARAMÈTRES**

VII. Notre vision : L'enseignement public valorise **les comportements d'apprentissage culturels, les fonds culturels de connaissances**, la multiplicité des intelligences et la complexité de chaque membre de la société. La perspective du NSTU au sujet de l'enseignement public est définie en termes de principes, de programmes, de participants et de paramètres.

L'histoire de l'enseignement public montre que le système des écoles publiques a été conçu pour la réussite de certains élèves, mais pas de tous. Des rapports tels que le rapport BLAC (1994) et *Reality Check* (1999), ainsi que des données désagrégées sur la réussite des élèves, les inscriptions, l'obtention du diplôme, les PPI et les suspensions montrent que notre système éducatif continue à présenter des inégalités inhérentes. Le plan d'action *Count Us In* (2019), en réponse à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, appelle à « une stratégie qui aboutirait à établir des écoles fournissant des environnements et des systèmes d'apprentissage sécuritaires, inclusifs, réceptifs aux cultures et équitables ». Il ne peut y avoir d'excellence en éducation sans équité.

**Recommandation :**

Le Comité de programmation acadienne recommande l'adoption de cette résolution.

**Recommandation :**

Le Comité des programmes recommande que cette résolution soit adoptée.

**Recommandation**

Le Comité de gouvernance et de politique recommande que cette résolution soit « débattue par le Conseil » afin de permettre son renvoi au Comité de gouvernance et de politique pour permettre un examen plus approfondi de la politique 17 – Qualité de l'éducation dans la Section II – Programme d'études.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée



## GOUVERNEMENT

2021-60	<i>Politique</i>	<i>Modifiée</i>	<i>Gouvernement</i>	Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
	<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> la politique du NSTU no 9 – Intégration et Inclusion, dans la partie IV – Gouvernement, soit modifiée par substitution.</p> <p><b>La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :</b></p> <p><b>INTÉGRATION ET INCLUSION</b></p> <p>Le NSTU appuie la politique du Council of Atlantic Provinces Teacher Organizations (CAPTO) sur l’intégration. En outre, le NSTU a les convictions suivantes :</p> <p>A. Les enfants qui présentent des besoins physiques, intellectuels ou affectifs exceptionnels tirent profit d’un apprentissage offert dans l’environnement le plus stimulant.</p> <p>B. Bien que le placement dans une classe ordinaire convienne bien à la plupart des enfants, les classes autonomes ou d’autres environnements peuvent mieux convenir à certains enfants exceptionnels.</p> <p>C. Les enseignants travaillant dans des classes intégrées ont besoin de services de soutien.</p> <p>D. L’intégration devrait garantir les droits de tous les enfants à une éducation appropriée et à une répartition équitable des ressources entre tous les élèves.</p> <p>E. Les établissements scolaires ne doivent pas présenter d’obstacles.</p> <p style="text-align: right;"><i>Comité exécutif provincial</i></p> <p><u>Exposé explicatif :</u></p> <p>Conformément à l’ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l’AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation de modifier cette politique résulte du processus de réexamen. Actuellement, le NSTU dispose d’une déclaration de politique concernant l’intégration et l’inclusion ainsi que d’une déclaration de politique concernant les personnes handicapées. Il y a des recoupements considérables entre ces deux déclarations. Il convient de les modifier toutes les deux afin de disposer d’une déclaration claire concernant les personnes handicapées et d’une déclaration claire concernant l’intégration et l’inclusion.</p>								
2021-61 (2020)	<i>Action</i>	<i>Gouvernement</i>							
	<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> le NSTU exhorte le ministère de l’Éducation et du Développement de la petite enfance à financer les produits d’hygiène menstruelle hors du budget actuel de l’éducation.</p> <p style="text-align: right;"><i>Halifax County</i></p> <p><u>Exposé explicatif</u></p> <p>Il s’agit d’une initiative de santé publique, et elle devrait donc être financée par l’entremise du poste budgétaire correspondant.</p>								



**Recommandation :**

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit modifiée en supprimant les mots « hors du budget actuel de l'éducation » et en insérant « pour les élèves. Un financement supplémentaire devrait être octroyé pour cette initiative ».

**La résolution telle que modifiée se lirait alors comme suit :**

**IL EST RÉSOLU QUE le NSTU exhorte le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à financer les produits d'hygiène menstruelle hors du budget actuel de l'éducation pour les élèves. Un financement supplémentaire devrait être octroyé pour cette initiative.**

**2021-62**  
(2020)

*Action*

*Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU entame des discussions avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance en ce qui concerne le lancement et la mise en œuvre proposés de sa nouvelle politique sur l'inclusion.

*Halifax County*

Exposé explicatif

Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a fixé l'objectif ambitieux de septembre 2020 pour le lancement de sa nouvelle politique sur l'inclusion, ce qui donne moins d'un an pour consulter, informer, perfectionner professionnellement et former les membres du NSTU par rapport à ladite politique. Il y a eu très peu d'information par rapport à la façon de s'assurer que les autres politiques, procédures et pratiques s'harmonisent à la nouvelle politique et guident sa mise en œuvre. Un élément important, mais continuellement négligé, est de donner le temps et le soutien nécessaires aux personnes concernées et responsables pour qu'elles « acceptent » le changement éducatif. Une consultation appropriée est essentielle pour une initiative aussi importante.

**2021-63**

*Action*

*Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de fournir un programme de perfectionnement professionnel complet sur le GAFE (Google Apps for Education) à tous les enseignants durant la journée scolaire et au cours de l'année scolaire.

*Cape Breton District*

Exposé explicatif :

Alors que l'attente d'une présence numérique par le biais d'outils tels que Google Classroom augmente, les enseignants ne devraient pas devoir compter sur des cours de perfectionnement professionnel « facultatifs » proposés en dehors de la journée scolaire pour être formés à un système qui devient une attente professionnelle fondamentale.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2021-64 *Action*

*Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU, par le biais d'un dialogue constant avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, cherche à discuter des attentes en matière de classes virtuelles miroirs.

*Cumberland*

Exposé explicatif

La fermeture des écoles à cause de la COVID-19 a changé la façon dont les enseignants sont tenus d'assurer leurs cours. Lorsque le système est revenu à une certaine « normalité », il a été demandé aux enseignants d'assurer leurs cours dans une classe « en présentiel », mais aussi de maintenir une classe « virtuelle » pour les élèves absents ou manquants pour des raisons liées ou non à la COVID. Cela a considérablement augmenté la charge de travail des enseignants, qui sont désormais censés enseigner sur des plateformes virtuelles et en présentiel. Cette augmentation de la charge de travail n'a pas été reconnue, ni le fait que nous sommes maintenant censés enseigner dans deux médias. Une discussion est nécessaire pour déterminer au mieux la manière dont la Nouvelle-Écosse souhaite aller de l'avant pour éduquer les élèves. Si les classes virtuelles sont nécessaires, cette option devrait peut-être alors être étendue à tous les élèves de la province et être offerte par des enseignants affectés spécialement à ces « classes » ou « cours ».

**Recommandation :**

Le Comité de programmation acadienne recommande l'adoption de cette résolution.

**Recommandation :**

Le Comité des programmes recommande que cette résolution soit adoptée.

2021-65 *Action*

*Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'ajouter des centres d'accueil pour les élèves de la 4<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année dans les régions où il y a une importante population d'élèves pour qui l'anglais ou le français est une langue supplémentaire. Ces centres d'accueil seraient destinés à aider les nouveaux arrivants i) à acquérir des compétences linguistiques en anglais ou en français, ii) à s'adapter aux normes culturelles et sociales du Canada et iii) à accéder aux services nécessaires.

*Halifax City*

Exposé explicatif

Actuellement, lorsque des élèves arrivent en comprenant peu ou pas l'une ou l'autre des langues officielles, ils sont immédiatement placés dans une classe appropriée pour leur âge et doivent suivre les programmes d'études avec très peu de formation linguistique ou de compréhension de la culture canadienne ou du système scolaire. Les centres d'accueil fourniraient aux nouveaux

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

arrivants des connaissances de base qui faciliteraient leur intégration à part entière et leur permettraient de contribuer à la société dans la mesure de leurs capacités intellectuelles, au lieu d'être limités par l'acquisition de la langue. Dans d'autres provinces du Canada, cette pratique est déjà en vigueur.

**Recommandation :**

Le Comité de programmation acadienne recommande que cette résolution soit amendée en insérant les mots « , dans toute la province, » après les mots « centres d'accueil », car il y a plus de ressources que dans la région centrale dans les régions rurales.

**La résolution, telle qu'amendée, se lirait alors comme suit :**

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'ajouter des centres d'accueil,  **dans toute la province**, pour les élèves de la 4<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année pour qui l'anglais est une langue supplémentaire dans les régions où il y a une importante population d'élèves pour qui l'anglais est une langue supplémentaire. Ces centres d'accueil seraient destinés à aider les nouveaux arrivants i) à acquérir des compétences linguistiques en anglais ou en français, ii) à s'adapter aux normes culturelles et sociales du Canada et iii) à accéder aux services nécessaires.

**Recommandation :**

Le Comité des programmes recommande adopter avec l'amendement indiqué dans la section « Commentaires »

**Commentaires :**

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ~~d'ajouter des centres d'accueil~~ **d'établir un programme de transition global, géré par des employés du NSTU**, pour les élèves de la 4<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année dans les régions où il y a une importante population d'élèves pour qui l'anglais ou le français est une langue supplémentaire. Ces centres d'accueil seraient destinés à aider les nouveaux arrivants i) à acquérir des compétences linguistiques en anglais ou en français, ii) à s'adapter aux normes culturelles et sociales du Canada et iii) à accéder aux services nécessaires.

2021-66  
(2020)

*Action*

*Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de participer au processus de sélection des écoles et aux projets d'immobilisation relatifs à l'éducation publique.

*Halifax County*

Exposé explicatif

Avec l'élimination des conseils scolaires (à l'exception du Conseil scolaire acadien provincial), le processus de sélection a été restreint aux représentants des centres régionaux, du ministère de l'Éducation et du Développement

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

de la petite enfance et du ministère des Transports et du Renouveau des infrastructures. De nombreuses écoles sont construites sans une contribution adéquate de la collectivité ou des enseignants. Dans beaucoup de cas, d'importants besoins éducatifs sont négligés durant le processus. En participant aux discussions, le NSTU peut s'assurer que ces besoins sont pris en compte.

**Recommandation :**

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

2021-67

*Action*

*Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de fournir davantage de centres et de programmes d'éducation alternative aux élèves.

*Halifax City*

Exposé explicatif

Actuellement, il existe très peu d'options non traditionnelles pour les élèves. Dans d'autres régions du Canada, des programmes et des centres éducatifs plus alternatifs offrent aux élèves tout un éventail de moyens pour réussir leurs études. Cela va des écoles afrocentriques à des écoles qui répondent aux exigences de l'école publique, mais qui mettent en plus l'accent sur les sports, les arts ou le leadership communautaire. Le nombre et la complexité des obstacles auxquels se heurtent les jeunes dans les écoles ordinaires sont en augmentation, et il serait bon de disposer de programmes et de centres éducatifs alternatifs. La province doit aller au-delà des modèles traditionnels et restructurer le système.

**Recommandation :**

Le Comité de programmation acadienne recommande l'adoption de cette résolution.

**Recommandation :**

Le Comité des programmes recommande adopter avec l'amendement indiqué dans la section « Commentaires »

**Commentaires :**

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de collaborer à davantage établissements d'enseignement/programmes **de programmes d'études alternatifs dans les écoles publiques.**

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2021-68 (2020)	<i>Action</i>	<i>Gouvernement</i>	Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
		<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'examiner toutes les écoles actuellement au maximum de leur capacité ou au-dessus de celle-ci par rapport aux inscriptions et d'apporter les changements nécessaires à leur infrastructure.</p> <p style="text-align: right;"><i>Halifax County</i></p> <p><u>Exposé explicatif</u> L'annonce cette année de l'acquisition de la Newbridge Academy et sa rénovation pour que sa capacité passe de 550 à 750 élèves et qu'elle devienne une école du CSANE dans la région de Halifax démontre que cela se fait actuellement dans certaines régions. Il y a des écoles dans d'autres régions dont la capacité est dépassée depuis de nombreuses années et qui ont bénéficié de très peu de rénovations, d'ajouts ou dans certains cas même, de salles de classe mobiles. De plus, les inscriptions augmentent dans un grand nombre de ces régions, ce qui aggrave le problème.</p> <p><b>Recommandation :</b> Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit retirée.</p>						
2021-69 (2020)	<i>Action</i>	<i>Gouvernement</i>						
		<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de ne pas ajouter de classes de niveau préprimaire dans des écoles qui sont déjà au maximum de leur capacité ou au-dessus de celle-ci.</p> <p style="text-align: right;"><i>Halifax County</i></p> <p><u>Exposé explicatif</u> De nombreuses écoles ont perdu leurs bibliothèques, spécialistes et classes pour le lancement de l'enseignement préprimaire. Cela a une incidence négative sur le milieu d'apprentissage des élèves des écoles publiques et sur la capacité des enseignants d'offrir un programme adéquat. Dans les écoles qui sont au maximum de leur capacité, l'ajout de l'enseignement préprimaire exacerberait leurs problèmes.</p> <p><b>Recommandation :</b> Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.</p>						
2021-70	<i>Action</i>	<i>Gouvernement</i>						
		<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'élaborer une stratégie pour la rétention des enseignants et des suppléants en Nouvelle-Écosse et de la communiquer au NSTU.</p> <p style="text-align: right;"><i>Halifax City</i></p>						

Exposé explicatif

Le NSTU et le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ont tous deux reconnu qu'il y a une pénurie d'enseignants suppléants dans la province de Nouvelle-Écosse. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a cherché à obtenir des accords pour demander au NSTU d'accepter l'embauche d'enseignants non qualifiés pour pourvoir ces postes, mais aucune stratégie réelle n'a été communiquée sur la meilleure façon de recruter et de retenir les enseignants en Nouvelle-Écosse.

**Recommandation :**

Le Comité de remplacement recommande que cette résolution soit adoptée.

2021-71 *Action* *Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU entame des discussions avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et fasse rapport à l'AGA du Conseil 2022, sur la manière d'attirer, de recruter et de retenir des enseignants suppléants qualifiés.

*Halifax County*

Exposé explicatif

De nombreuses régions dans notre pays et dans le monde entier souffrent d'une pénurie d'enseignants, et la Nouvelle-Écosse ne fait pas exception. Il est crucial d'avoir un plan en vue de retenir les précieux enseignants suppléants dont nous disposons actuellement et d'allonger cette liste.

**Recommandation :**

Le Comité de remplacement recommande que cette résolution soit adoptée.

2021-72 *Action* *Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'étudier une stratégie sur la manière d'augmenter la diversité en matière d'embauches et de recruter davantage de personnes issues de groupes sous-représentés (origine africaine, Premières nations, etc.) dans la profession enseignante.

*Halifax City*

Exposé explicatif

La diversité de la population étudiante en Nouvelle-Écosse continue d'augmenter, mais ce n'est pas le cas pour la population enseignante. Il est avantageux pour tous que les communautés traditionnellement sous-représentées soient mieux représentées. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a déclaré vouloir « relever la barre et combler l'écart » pour les élèves d'origine africaine et des Premières nations, et il serait souhaitable de disposer de davantage d'enseignants issus de ces populations. Une stratégie censée doit être mise au point pour y parvenir.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**Recommandation :**

Le Comité de l'équité recommande que la résolution soit modifiée comme suit :

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'examiner **plus avant** une stratégie sur la façon d'augmenter le nombre d'embauches fondées sur la diversité et de recruter plus de personnes issues de groupes sous-représentés (ascendance africaine, Premières nations, etc.) dans la profession enseignante **et de publier annuellement ces données des CRE et du CSAP.**

**2021-73** *Action* *Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il étudie la possibilité d'embaucher des orthophonistes, des psychologues scolaires et des conseillers d'orientation qui parlent des langues autres que les langues officielles du Canada, ce qui leur permettrait de soutenir la population étudiante croissante pour qui l'anglais ou le français est une langue supplémentaire en Nouvelle-Écosse.

*Halifax City*

Exposé explicatif

On a constaté une augmentation du nombre d'élèves qui arrivent en Nouvelle-Écosse avec des compétences linguistiques limitées ou sans aucune connaissance du français ou de l'anglais et, en raison de leurs compétences linguistiques limitées, ils ne peuvent pas participer aux tests donnés par les psychologues scolaires ou recevoir un soutien orthophonique dans leur langue maternelle. Si un élève a un trouble d'apprentissage dans sa première langue, ce trouble se manifesterait également dans sa deuxième, troisième ou quatrième langue. Il serait très avantageux que certains psychologues scolaires puissent faire passer des tests dans des langues autres que l'anglais et le français. Les conseillers pédagogiques parlant d'autres langues comme l'arabe seraient mieux en mesure de soutenir les élèves qui souffrent de traumatismes. Les élèves pour qui l'anglais ou le français est une langue supplémentaire pourraient recevoir les soutiens dont ils ont besoin plus rapidement et des adaptations efficaces pourraient leur être offertes plus tôt si davantage de services étaient disponibles.

**Recommandation :**

Le Comité de l'équité recommande l'adoption de la résolution.

**2021-74** *Action* *Gouvernement*

(2020) **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande que l'employeur actualise l'actuel programme de libre service aux employés (LSE) pour que les membres puissent accéder facilement à leurs talons de paie.

*Kings*

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée



Exposé explicatif

Depuis le passage au programme de LSE, les membres continuent d’avoir de la difficulté à accéder à leurs talons de paie. Le programme est pénible et peu fiable. Les membres se plaignent de ne pas pouvoir y accéder à partir de certains navigateurs, de devoir changer trop souvent de mot de passe, etc., et que les mots de passe modifiés ne fonctionnent pas par la suite. De nombreux membres n’ont pas été capables d’accéder facilement et de manière fiable et rapide à leurs talons de paie.

**Recommandation :**

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

2021-75  
(2020)

*Action*

*Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU exhorte le ministère de l’Éducation et du Développement de la petite enfance à s’assurer que les ressources adéquates et sécuritaires sont disponibles sur place pour la mise en œuvre de nouvelles initiatives.

*Digby*

Exposé explicatif

Souvent, de nouvelles initiatives imposant des changements et pouvant créer des problèmes de sécurité pour le personnel et les élèves sont mandatées par le ministère de l’Éducation et du Développement de la petite enfance. Par exemple, la mise en œuvre de classes de préprimaire a consisté au retrait de classes de primaire de plus grands locaux comportant des installations sanitaires vers des classes plus bondées sans toilettes. Cela a fait en sorte que les élèves du primaire doivent marcher jusqu’à la toilette la plus proche, sans être supervisés. La mise en œuvre de nouveaux programmes crée également la nécessité de plus d’espace de bureau, pris de programmes existants. Les installations, comme les gymnases, ne sont pas équipées de manière appropriée pour gérer l’augmentation de la population scolaire. Les écoles ne respectent donc pas les règlements du service des incendies.

**Recommandation :**

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

2021-76  
(2020)

*Action*

*Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU exerce de la pression sur le ministère de l’Éducation et du Développement de la petite enfance pour fournir aux enseignants des ressources de soutien par rapport aux problèmes de santé mentale touchant les élèves.

*Lunenburg County*

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée



Exposé explicatif

Les enseignants ont besoin d'information, de soutien et d'idées de manière continue par rapport à la meilleure façon de servir les élèves qui ont des problèmes de santé mentale en classe. De l'information basée sur des statistiques et des données actualisées aiderait les enseignants à mieux servir leurs élèves.

**Recommandation :**

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

**2021-77** *Action* *Gouvernement*  
(2020)

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU exhorte l'employeur à offrir gratuitement une formation en premiers soins pour la santé mentale chaque année à ses membres.

*Halifax County*

Exposé explicatif

La formation en premiers soins pour la santé mentale enseigne des compétences pour aider des gens à connaître les signes avant-coureurs de problèmes de santé mentale. Ce programme permet de diminuer la stigmatisation par rapport à la santé mentale et au bien-être, d'augmenter la sensibilisation et de donner confiance à d'autres, des avantages considérables. Les avantages de ce programme peuvent améliorer grandement la santé mentale entre collègues, ainsi qu'améliorer le milieu de travail et permettre de mieux comprendre la santé mentale.

**Recommandation :**

Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit modifiée en insérant les mots « un perfectionnement professionnel optionnel lié à » après les mots « à offrir » et en supprimant les mots « gratuitement une formation en premiers soins pour » et « chaque année à ses membres ».

**La résolution, telle que modifiée, se lirait alors comme suit :**

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU exhorte l'employeur à offrir ~~gratuitement~~ une formation en premiers soins pour **un perfectionnement professionnel optionnel lié** à la santé mentale chaque année à ses membres.

**2021-78** *Action* *Gouvernement*  
(2020)

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de tenir compte de l'impact relationnel du port d'armes à feu par des policiers dans les écoles dans le cadre de l'approche tenant compte des traumatismes.

*Colchester-East Hants*

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

Exposé explicatif

Le Protocole provincial pour la police dans les écoles (2017) de la Nouvelle-Écosse commence en déclarant que « les élèves, les membres du personnel et les membres de la communauté scolaire sont en droit d’effectuer leur apprentissage et leur travail dans un milieu d’apprentissage sûr et positif. » Pour de nombreux élèves, membres du personnel et membres de la communauté scolaire, la présence d’armes à feu peut avoir une incidence négative sur un milieu d’apprentissage sûr et positif.

**Recommandation :**

Le Comité de la gouvernance et de la politique recommande que cette résolution soit retirée, car son adoption ne permettra pas de réaliser ce qui est suggéré dans l’exposé explicatif.

2021-79 *Action Gouvernement*

(2020) **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l’Éducation et du Développement de la petite enfance d’examiner la fonctionnalité du site Web du Book Bureau.

*Colchester-East Hants*

Exposé explicatif

Le site Web du Book Bureau s’avère un outil frustrant à utiliser pour les enseignants lorsqu’ils tentent de trouver des ressources pour leurs classes et écoles. Il n’est pas convivial et ne donne souvent aucun résultat pour des ressources qui sont réellement disponibles. Le site Web doit être remanié pour qu’une recherche simple à l’aide de mots clés génère tous les produits possibles ainsi que des liens vers leurs descriptions complètes (photographies, caractéristiques, évaluations).

**Recommandation :**

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

2021-80 *Action Gouvernement*

(2020) **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l’Éducation et du Développement de la petite enfance que tous les enseignants devant enseigner à un élève ayant un Plan de programme individualisé soient indiqués dans PowerSchool afin d’assurer une uniformité dans l’ensemble de la province.

*Richmond*

Exposé explicatif

Tous les enseignants ayant des élèves qui ont des plans de programme individualisé comportant des responsabilités d’enseignement conjointes de plus d’un enseignant, comme un titulaire de classe et un enseignant ressource, devraient être indiqués dans PowerSchool et avoir accès à TIENET à des fins d’évaluation. Ils devraient être identifiés comme des enseignants responsables

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

et coresponsables. Cette pratique permettra que les commentaires et les notes correspondent à l'enseignement qui a été effectué dans les deux environnements.

**Recommandation :**

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

**2021-81**  
(2020)

*Action Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU, dans le cadre de ses discussions avec le gouvernement, mette l'accent sur l'importance de la tolérance zéro par rapport à la violence afin d'agir de manière positive et d'assurer la sécurité des élèves et des enseignants.

*CSANE*

Exposé explicatif

De nombreux membres sont victimes de la violence verbale et physique d'élèves chaque jour. Les enseignants sont souvent incapables d'appliquer des conséquences en raison de divergences entre le code de conduite provincial et les programmes comportementaux qui sont actuellement mis en œuvre dans les écoles (p. ex. Zones).

**Recommandation :**

Le Comité de gouvernance et de politique recommande que cette résolution fasse l'objet d'un débat de fond par le Conseil.

**2021-82**  
(2020)

*Action Gouvernement*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse des pressions sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour surveiller l'attrition des matières enseignées pour qu'il puisse conseiller les programmes d'éducation/universités par rapport aux domaines de spécialisation qui sont requis dans la province.

*Comité exécutif provincial (CRR de Halifax)*

Exposé explicatif :

Il y a une pénurie de suppléants et d'enseignants dans la province. Souvent, les enseignants requis dans une région ont des compétences particulières, comme le français, les centres d'apprentissage, etc. Alors que des gens prennent leur retraite, cette situation pourrait s'aggraver. Actuellement, les programmes d'éducation n'augmentent pas le nombre de places dans une matière donnée et n'exercent pas non plus de limite en fonction du domaine qui est saturé.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**2021-83** *Action* *Gouvernement*  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU engage des discussions avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin de demander que l'ouverture des écoles soit retardée d'au moins 3 jours ouvrables lorsqu'un état d'urgence est en vigueur.

*Halifax County*

Exposé explicatif

La pandémie actuelle a engendré beaucoup de problèmes pour les parents, le personnel, les élèves et les enseignants. Il faudrait prévoir un délai minimum de 3 jours supplémentaires permettre au personnel des opérations scolaires, au personnel de soutien et aux enseignants de passer en revue les procédures nécessaires, les réformes opérationnelles, les changements de politique au niveau du ministère et des centres régionaux, le SIMDUT, le comité mixte sur l'hygiène et la sécurité au travail et autres informations pertinentes en vue de la réouverture SÉCURITAIRE des écoles.

**Recommandation :**

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

**2021-84** *Action* *Gouvernement*  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU discute avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance des raisons pour lesquelles la journée de conférence d'octobre dernier n'a pas été une journée de perfectionnement professionnel dans tous les CRE.

*Halifax County*

Exposé explicatif

Notre conférence d'octobre est l'une des journées les plus importantes de l'année pour les enseignants. En temps de pandémie, la journée peut devoir être annulée, mais les activités de perfectionnement professionnel, ainsi que la possibilité que les écoles soient vides d'élèves afin qu'elles soient correctement aseptisées et inspectées, etc. n'auraient pas dû être négligées.

**Recommandation :**

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

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

## OCCASIONS DE PERFECTIONNEMENT

**2021-85** (2020) *Politique modifiée Perfectionnement professionnel*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** la Politique 1 – Alphabétisation de la Section V de la Politique – Perfectionnement professionnel soit modifiée par substitution.

**La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :**

### ALPHABÉTISATION

Le NSTU reconnaît l’alphabétisation comme une partie inhérente de l’éducation offerte par l’école publique; les élèves ont besoin de capacités linguistiques ainsi que de lecture et d’écriture pour étudier de manière active et participer pleinement à la société. De faibles capacités de lecture et d’écriture chez les adultes ont d’importants coûts sociaux pour la personne et pour l’ensemble de la société, sur les plans de l’économie, des services sociaux, de la santé et de la justice. Les programmes de formation initiale, la formation professionnelle et les séances en milieu de travail devraient aider les membres à perfectionner leurs compétences en enseignement. Ils devraient également permettre aux enseignants de développer les capacités linguistiques de leurs élèves.

*Comité exécutif provincial*

### Exposé explicatif

Conformément à l’ordre permanent no 3 (j), les résolutions portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans.

Les modifications suggérées résultent du processus d’examen de l’année scolaire 2019-2020.

L’actuel énoncé de politique n’explique pas les avantages socio-économiques d’une population alphabétisée et met trop l’accent sur le devoir des enseignants individuels plutôt que sur celui du système d’éducation. La substitution proposée remédie à ces lacunes.

**2021-86** (2020) *Politique modifiée Perfectionnement professionnel*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** la Politique 2 – Ressources professionnelles destinées aux membres de la Section V de la Politique – Perfectionnement professionnel soit modifiée par substitution.

**La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :**

### RESSOURCES DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

#### DESTINÉES AUX MEMBRES

Les ressources professionnelles offrent un soutien bénéfique pour les besoins pédagogiques ainsi que relatifs au programme et à la formation professionnelle des enseignants. Le NSTU croit qu’il incombe à l’employeur de fournir et de maintenir des ressources professionnelles pour les enseignants.

*Comité exécutif provincial*

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

		Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
<p><u>Exposé explicatif</u> Conformément à l'ordre permanent no 3 (j), les résolutions portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. Les modifications suggérées résultent du processus d'examen de l'année scolaire 2019-2020. La politique a été réécrite à des fins de clarté et met davantage l'accent sur la responsabilité des employeurs de fournir les ressources appropriées.</p>	<p><i>Politique modifiée Perfectionnement professionnel</i> <b>IL EST RÉSOLU QUE</b> la Politique 3 – Représentation du NSTU de la Section V de la Politique – Perfectionnement professionnel soit modifiée par substitution. <b>La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :</b> <b>PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE POUR LES ENSEIGNANTS</b> Le NSTU reconnaît la valeur intrinsèque des programmes de formation initiale pour les enseignants pour préparer ses futurs membres à leur profession. Il croit qu'il devrait participer activement aux comités et aux groupes similaires aux niveaux du gouvernement provincial, du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et des universités provinciales, ainsi qu'à d'autres groupes importants concernés par la planification et la conception des programmes de formation des enseignants.  <i>Comité exécutif provincial</i></p>						
<p><u>Exposé explicatif</u> Conformément à l'ordre permanent no 3 (j), les résolutions portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. Les modifications suggérées résultent du processus d'examen de l'année scolaire 2019-2020. L'actuel énoncé de politique n'est pas intitulé de manière appropriée, ne souligne pas l'importance de la formation initiale des enseignants et ne met pas l'accent sur la précieuse contribution du NSTU à la conception des programmes. La substitution proposée rectifie ces lacunes.</p>	<p><i>Politique modifiée Perfectionnement professionnel</i> <b>IL EST RÉSOLU QUE</b> la Politique 4 – Perfectionnement professionnel et négociations collectives de la Section V de la Politique – Perfectionnement professionnel soit modifiée par substitution. <b>La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :</b> <b>PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES</b> Le NSTU est d'avis que les membres, représentés par leurs sections locales, ont le droit de contribuer au processus de planification ainsi</p>						

qu'à la répartition des fonds et du temps consacré aux initiatives de perfectionnement professionnel. En outre, le NSTU croit que :

- A. les fonds accordés aux termes de l'article 60 devraient être pour les membres du NSTU;
- B. les fonds accordés aux termes de l'article 60 pour la Conférence provinciale des associations professionnelles du NSTU devraient uniquement être pour les membres du NSTU qui assistent aux conférences des associations professionnelles du NSTU;
- C. les fonds accordés aux termes de l'article 60 ne devraient pas être utilisés pour les initiatives de perfectionnement professionnel ou les séances de formation en milieu de travail obligatoires demandées par l'employeur.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif

Conformément à l'ordre permanent no 3 (j), les résolutions portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. Les modifications suggérées résultent du processus d'examen de l'année scolaire 2019-2020. La reformulation de la politique suggérée clarifie la position du NSTU et correspond à la nouvelle réalité des demandes de fonds aux termes de l'article 60.

**2021-89** *Politique modifiée Perfectionnement professionnel*  
 (2020) **IL EST RÉSOLU QUE** la Politique 6 – Rôle du perfectionnement professionnel de la Section V de la Politique – Perfectionnement professionnel soit modifiée par substitution.

**La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :**

**APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL**

- A. Le NSTU est d'avis que le renouvellement continu des connaissances, de l'expertise et de la pratique au moyen d'expériences diverses est au cœur de la notion de professionnalisme; en outre, que le perfectionnement professionnel nécessite un engagement pour toute la vie et une croissance significative nécessite suffisamment de ressources et de temps.
- B. Le NSTU s'engage à trouver et à appuyer des stratégies, des initiatives et des programmes pour promouvoir et mettre en œuvre des pratiques efficaces d'apprentissage professionnel par et pour ses membres.
- C. Le NSTU reconnaît que des activités d'apprentissage professionnel efficaces peuvent être menées aux niveaux provincial et individuel, ainsi qu'à celui de la section locale et de l'école. De plus, l'exécution et le format de ces activités à chacun de ces niveaux permettent d'atteindre différents objectifs d'apprentissage.
- D. Le NSTU reconnaît que les éléments suivants sont des façons efficaces d'améliorer la croissance professionnelle de ses membres :
  - I. une attitude positive à l'égard de la croissance continue;

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée



## RÉSOLUTIONS • OCCASIONS DE PERFECTIONNEMENT

- II. une croissance professionnelle individuelle qui est autonome et intégrée au travail;
  - III. une participation des sections locales du NSTU à titre d'agents de la croissance professionnelle;
  - IV. une participation de partenaires éducatifs, si appropriée, à titre d'agents de la croissance professionnelle.
- E. Le NSTU reconnaît l'école comme une unité intégrée pour la croissance professionnelle et croit que l'apprentissage professionnel dans le milieu scolaire :
- I. a la plus grande incidence lorsqu'il est appuyé par un leadership solide à l'école et au niveau régional;
  - II. devrait être intégré au travail;
  - III. devrait engager les membres dans une réflexion continue au sein d'une culture de communautés d'apprentissage professionnel;
  - IV. devrait être uniforme dans toutes les régions.

*Comité exécutif provincial*

### Exposé explicatif

Conformément à l'ordre permanent no 3 (j), les résolutions portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans.

Les modifications suggérées résultent du processus d'examen de l'année scolaire 2019-2020.

La reformulation de la politique suggérée clarifie la position du NSTU concernant l'importance de l'apprentissage professionnel, en intégrant des concepts des anciennes politiques 6 et 8.

**2021-90** *Politique modifiée Perfectionnement professionnel*

(2020) **IL EST RÉSOLU QUE** la Politique 8 – Développement du personnel basé à l'école de la Section V de la Politique – Perfectionnement professionnel soit abrogée.

*Comité exécutif provincial*

### Exposé explicatif

Conformément à l'ordre permanent no 3 (j), les résolutions portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans.

Les modifications suggérées résultent du processus d'examen de l'année scolaire 2019-2020.

Avec l'adoption de la résolution 2021-89, cet énoncé de politique n'est plus nécessaire. Si la résolution 2021-89 n'est pas adoptée, cette résolution doit être retirée.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée



# GÉNÉRALITÉS

2021-91	<i>Politique</i>	<i>Généralités</i>	Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
	<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> la politique no 2 – Dons charitables, cadeaux et participation communautaire, dans la partie VI – Généralités, soit abrogée.</p> <p style="text-align: right;"><i>Comité exécutif provincial</i></p>							
	<p><u>Exposé explicatif :</u> Conformément à l'ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l'AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation d'abroger cette politique résulte du processus de réexamen. La politique actuelle n'est pas rédigée comme une politique du NSTU (une conviction, une position ou une déclaration de l'organisation), mais plutôt comme une ligne directrice dont les dirigeants doivent tenir compte avant d'approuver une contribution à une organisation externe; à ce titre, elle n'a pas sa place dans les documents de politique du NSTU.</p>							
2021-92	<i>Politique</i>	<i>Généralités</i>						
	<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> la politique no 4 – Maladies transmissibles, dans la partie VI – Généralités, soit abrogée.</p> <p style="text-align: right;"><i>Comité exécutif provincial</i></p>							
	<p><u>Exposé explicatif :</u> Conformément à l'ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l'AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation d'annuler cette politique résulte du processus d'examen. La politique actuelle n'est pas rédigée comme une politique du NSTU (une conviction, une position ou une déclaration de l'organisation), mais plutôt comme une ligne directrice à l'intention des membres et des administrateurs du NSTU; à ce titre, elle n'a pas sa place dans les documents de politique du NSTU.</p>							
2021-93	<i>Politique</i>	<i>modifiée</i>	<i>Généralités</i>					
	<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> la politique no 5 – Établissements scolaires communautaires, dans la partie VI – Généralités, soit modifiée par substitution.</p>							
	<p><b>La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :</b></p>							
	<p><b>PETITES ÉCOLES COMMUNAUTAIRES</b></p>							
	<p>Le NSTU reconnaît l'importance vitale des petites écoles communautaires et appuie le maintien de leur fonctionnement.</p>							
	<p style="text-align: right;"><i>Comité exécutif provincial</i></p>							

Exposé explicatif :

Conformément à l'ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l'AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation de modifier cette politique résulte du processus de réexamen. La politique actuelle va au-delà d'une simple déclaration de principe ou de reconnaissance et fait des suppositions concernant le soutien des autres. En outre, toutes les écoles peuvent être considérées comme étant de nature communautaire, car chaque école sert une communauté distincte. L'intention initiale était de soutenir les petites écoles au sein de communautés étroitement liées. L'amendement proposé reflète mieux la position du NSTU.

2021-94 *Politique* *Généralités*

**IL EST RÉSOLU QUE** la politique no 6 – FCE – Congé pour les représentants élus, dans la partie VI – Généralités, soit abrogée.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

Conformément à l'ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l'AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation d'abroger cette politique résulte du processus de réexamen. La politique actuelle n'est pas rédigée comme une politique du NSTU (une conviction, une position ou une déclaration de l'organisation), mais plutôt comme une attente pleine d'espoir concernant la manière dont l'employeur devrait traiter les membres du NSTU exerçant des fonctions officielles pour la FCE. Cette politique n'est plus pertinente.

2021-95 *Politique* *modifiée* *Généralités*

**IL EST RÉSOLU QUE** la politique no 7 – Désignation de salles du personnel, dans la partie VI – Généralités, soit modifiée par substitution.

**La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :**

DÉSIGNATION DE SALLES DU PERSONNEL

Le NSTU soutient la politique visant à désigner des salles réservées **considère que des salles devraient être réservées** à l'usage du personnel, selon les souhaits du personnel enseignant de l'établissement scolaire.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

Conformément à l'ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l'AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation de modifier cette politique résulte du processus de réexamen. Telle que modifiée, la politique se lit comme une déclaration de principe.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**2021-96** *Politique* *Généralités*  
**IL EST RÉSOLU QUE** la politique no 8 – Virus de l’immunodéficience humaine (VIH) et syndrome d’immunodéficience acquise (SIDA), dans la partie VI – Généralités, soit abrogée.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

Conformément à l’ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l’AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation d’abroger cette politique résulte du processus de réexamen.

**2021-97** *Politique* *modifiée* *Généralités*  
**IL EST RÉSOLU QUE** la politique no 11 – Régime d’assurance soins médicaux, dans la partie VI – Généralités, soit modifiée par substitution.

**La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :**

**RÉGIME D’ASSURANCE SOINS MÉDICAUX**

Le NSTU considère que les soins de santé sont une composante essentielle des services sociaux qui devraient être fournis à tous les Néo-Écossais pour leur permettre de participer pleinement à la société. Les principes fondamentaux d’un système d’assurance de soins médicaux financé par l’État, de haute qualité, universel, de grande envergure, accessible et inclusif contribuent à promouvoir une vie saine, à lutter contre la pauvreté des enfants et des familles, à réduire les obstacles à l’inclusion et à favoriser la croissance économique. En outre, les enfants en bonne santé sont mieux armés pour apprendre et les enseignants en bonne santé ont plus de courage pour endurer leur vocation exigeante.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

Conformément à l’ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l’AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation de modifier cette politique résulte du processus de réexamen. La politique, telle que modifiée, est plus succincte, présente des convictions plus claires et ne fait pas de suppositions concernant les convictions des autres.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2021-98 *Politique modifiée Généralités*

**IL EST RÉSOLU QUE** la politique no 12 – Achats de fournitures – Commerce équitable, dans la partie VI – Généralités, soit modifiée par substitution.

**La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :**

**APPROVISIONNEMENT ÉTHIQUE**

Le NSTU souscrit aux valeurs du commerce équitable, de la durabilité environnementale et des principes éthiques. À cette fin, le NSTU encourage ses membres, et le fera lui-même dans la mesure du possible, à acheter des biens et des services provenant de fournisseurs ou de producteurs qui :

- A. respectent les codes du travail qui consistent, entre autres, à :
  - I. rémunérer les employés par des salaires et des avantages sociaux équitables,
  - II. appliquer le principe « à travail égal, salaire égal »,
  - III. refuser le travail des enfants ou le travail forcé,
  - IV. se conformer aux normes locales et nationales en matière de santé et de sécurité,
  - V. respecter les règlements locaux et nationaux en matière de droits de la personne, de discrimination, de harcèlement et d’abus, et
  - VI. permettre la liberté d’association;
- B. respectent les normes de durabilité environnementale qui consistent, entre autres à :
  - I. se conformer aux lois et aux règlements locaux et nationaux en matière d’environnement,
  - II. incorporer des matériaux renouvelables ou recyclables de haute qualité qui peuvent être réparés, réutilisés ou améliorés selon les besoins,
  - III. réduire au minimum l’utilisation des produits à usage unique,
  - IV. réduire au minimum la toxicité de l’air, de l’eau et du sol, et
  - V. minimiser son effet sur le changement climatique;
- C. sont Néo-Écossais ou Canadiens; et
- D. sont syndiqués.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

Conformément à l’ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l’AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation de modifier cette politique résulte du processus de réexamen. La politique, telle que modifiée, est plus succincte et présente des convictions environnementales et éthiques de plus large envergure.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

2021-99	<i>Politique modifiée Généralités</i>	<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> la politique no 14 – Relations avec les associations et organisations d’enseignants francophones, dans la partie VI – Généralités, soit modifiée en remplaçant « cherche à maintenir et à améliorer » par « reconnaît l’importance de ».</p> <p><b>La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :</b></p> <p><b>RELATIONS AVEC LES ASSOCIATIONS/ORGANISATIONS D’ENSEIGNANTS FRANCOPHONES</b></p> <p>Le NSTU <del>cherche à maintenir et à améliorer</del> <b>reconnaît l’importance de</b> la communication avec les autres associations canadiennes d’enseignants francophones ainsi qu’avec la division des services francophones de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants.</p> <p style="text-align: right;"><i>Comité exécutif provincial</i></p> <p><u>Exposé explicatif :</u></p> <p>Conformément à l’ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l’AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation de modifier cette politique résulte du processus de réexamen. La politique, telle que modifiée, est rédigée comme une déclaration de principe, ce qui est plus adapté à une politique du NSTU.</p>	Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
2021-100	<i>Politique modifiée Généralités</i>	<p><b>IL EST RÉSOLU QUE</b> la politique du NSTU no 15 – Personnes handicapées, dans la partie VI – Généralités, soit modifiée par substitution.</p> <p><b>La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :</b></p> <p><b>PERSONNES HANDICAPÉES</b></p> <p>Le NSTU, en reconnaissance de son soutien à la <i>Nova Scotia Human Rights Act</i> (loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse), souscrit à la définition des handicaps physiques et mentaux telle qu’elle figure dans cette loi. En outre, le NSTU considère qu’il incombe à ses membres de donner l’exemple de pratiques appropriées qui respectent les capacités des personnes handicapées.</p> <p style="text-align: right;"><i>Comité exécutif provincial</i></p> <p><u>Exposé explicatif :</u></p> <p>Conformément à l’ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l’AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation de modifier cette politique résulte du processus de réexamen. Actuellement, le NSTU dispose d’une déclaration de politique concernant l’intégration et l’inclusion ainsi que d’une déclaration de politique concernant les personnes handicapées. Il y a des recoupements considérables entre ces deux déclarations. Il convient de les modifier toutes les deux afin de disposer d’une déclaration claire concernant les personnes handicapées et d’une déclaration claire concernant l’intégration et l’inclusion.</p>	Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

## RÉSOLUTIONS • GÉNÉRALITÉS

2021-101 *Politique*

*Généralités*

**IL EST RÉSOLU QUE** la politique du NSTU no 18 – Représentation du NSTU, dans la partie VI – Généralités, soit abrogée.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

Conformément à l'ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l'AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation d'abroger cette politique résulte du processus de réexamen. Cette politique n'est pas rédigée comme une politique du NSTU, mais plutôt comme une directive au personnel du NSTU concernant la représentation des membres. À ce titre, elle devrait faire partie des procédures opérationnelles du NSTU et non des politiques du NSTU. La procédure opérationnelle no 20 du NSTU – Grief, arbitrage et protection juridique a été modifiée pour inclure un nouveau paragraphe F. qui se lit comme suit :

**F. REPRÉSENTATION PAR LE PERSONNEL DU NSTU POUR UN MEMBRE AGISSANT EN QUALITÉ DE PARENT OU DE TUTEUR**

Un membre, agissant en qualité de parent ou tuteur, qui porte plainte contre un autre membre, peut être représenté uniquement si l'affaire est liée à son emploi.

2021-102 *Politique*

*Généralités*

**IL EST RÉSOLU QUE** la politique du NSTU no 19 – Engagement politique des enseignants retraités, dans la partie VI – Généralités, soit abrogée.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

Conformément à l'ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l'AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation d'abroger cette politique résulte du processus de réexamen. Cette politique, telle qu'elle est rédigée, n'est plus pertinente.

2021-103 *Politique modifiée* *Généralités*

**IL EST RÉSOLU QUE** la politique du NSTU no 20 – Grève du personnel de soutien, dans la partie VI – Généralités, soit modifiée par substitution.

**La politique, telle que modifiée, se lirait comme suit :  
LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT DE GRÈVE**

Le NSTU souscrit fermement à la liberté d'association et au droit de négociation collective tels que garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le NSTU s'oppose ardemment aux méthodes pour briser les grèves, y compris, entre autres :

A. les conventions imposées par la loi ou les salaires et avantages sociaux imposés par la loi;

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

- B. la législation imposant le retour au travail;
- C. la législation plaçant les travailleurs dans la catégorie des services essentiels; et,
- D. le recours à des travailleurs de remplacement durant une grève légale.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

Conformément à l'ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l'AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation de modifier cette politique résulte du processus de réexamen. Actuellement, l'essentiel de la politique no 20 est une directive qui recoupe la procédure opérationnelle no 23. La politique du NSTU est censée être une déclaration de principe et non une directive. Par conséquent, un amendement est requis pour clarifier la position du NSTU concernant les droits des travailleurs durant une grève légale. En outre, les méthodes pour briser les grèves ne se limitent pas à l'utilisation de travailleurs de remplacement, et le nouveau libellé de cette politique aborde ce point.

**2021-104** *Politique*

*Généralités*

**IL EST RÉSOLU QUE** la politique du NSTU no 21 – Diffusion des données sur le rapport élèves/enseignants, dans la partie VI – Généralités, soit abrogée.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

Conformément à l'ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l'AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation d'abroger cette politique résulte du processus de réexamen.

**2021-105** *Politique*

*Généralités*

**IL EST RÉSOLU QUE** la politique du NSTU no 23 – Utilisation des locaux scolaires, dans la partie VI – Généralités, soit abrogée.

*Comité exécutif provincial*

Exposé explicatif :

Conformément à l'ordre permanent 3 (j), les résolutions adoptées à l'AGA du Conseil et portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et soumises à un réexamen tous les six (6) ans. La recommandation d'abroger cette politique résulte du processus de réexamen.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée



## RÉSOLUTIONS • GÉNÉRALITÉS

2021-106	<i>Action</i>	<i>Généralités</i>	Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée
(2020)	<b>IL EST RÉSOLU QUE</b>	le NSTU passe en revue le processus d'inscription à la conférence d'octobre et les problèmes de TI qui sont survenus et présente un rapport et des solutions aux membres d'ici le 1 octobre 2021.						
		<i>Halifax County</i>						
		<u>Exposé explicatif</u>						
		Il y a eu des problèmes cette année (et les années précédentes); un rapport aux membres indiquant qu'ils ont été résolus serait donc bénéfique.						
		<b>Recommandation :</b>						
		Le Comité de gouvernance et de politique recommande que cette résolution soit retirée, car un processus d'examen est déjà en cours.						
2021-107	<i>Action</i>	<i>Généralités</i>						
(2020)	<b>IL EST RÉSOLU QUE</b>	le NSTU examine sa structure de TI actuelle et présente un rapport sur son efficacité et des solutions à l'AGA du Conseil de 2022.						
		<i>Halifax County</i>						
		<u>Exposé explicatif</u>						
		En plus des problèmes de TI relatifs à la conférence d'octobre, il y en a eu d'autres avec la messagerie, le vote et d'autres technologies du NSTU. On demande d'examiner ces problèmes et de présenter de possibles solutions.						
		<b>Recommandation :</b>						
		Le Comité de gouvernance et de politique recommande que cette résolution soit retirée, car un processus d'examen est déjà en cours.						
2021-108	<i>Action</i>	<i>Généralités</i>						
(2020)	<b>IL EST RÉSOLU QUE</b>	le NSTU explore des protocoles grâce auxquels les renseignements syndicaux et sur les avantages pertinents pour un nouveau membre du NSTU lui soient envoyés peu après son embauche.						
		<i>Kings</i>						
		<u>Exposé explicatif</u>						
		Actuellement, il n'y a pas de protocole normalisé pour faire parvenir les renseignements syndicaux pertinents, comme s'inscrire auprès du NSTU, créer un compte de courriel du NSTU ou un régime d'avantages sociaux, aux nouveaux employés à part par l'entremise du représentant scolaire. Cependant, dans de nombreuses écoles, il n'y a pas de représentants au début de l'année ou qui connaissent assez bien leur rôle pour savoir de quels renseignements les nouveaux employés ont besoin. Souvent, on ne dit pas aux nouveaux employés qu'ils doivent s'inscrire auprès du NSTU pour bénéficier des avantages, avoir accès aux courriels du syndicat, s'inscrire à la conférence d'octobre, souscrire à l'assurance dentaire, etc. Dans bien des cas, cela est effectué lorsque les représentants scolaires remplissent le registre des membres et c'est à ceux-ci d'aider le nouvel employé avec le processus.						



**Recommandation :**

Le Comité de gouvernance et de la politique recommande que la résolution soit modifiée en supprimant le mot « explore » et en le remplaçant par « améliore ».

**La résolution telle que modifiée se lirait alors comme suit :**

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU explore **améliore** les protocoles grâce auxquels les renseignements syndicaux et sur les avantages pertinents pour un nouveau membre du NSTU lui soient envoyés peu après son embauche. Le Comité des services aux membres recommande que cette résolution soit adoptée.

**Recommandation :**

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

2021-109 *Action*  
(2020)

*Généralités*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU examine des façons d'évaluer la représentation, en chiffres, des groupes recherchant l'équité à tous les niveaux du NSTU.

*Colchester-East Hants*

Exposé explicatif

En 2018, une résolution a été adoptée à l'AGA du Conseil permettant au NSTU de prendre des mesures pour accroître la diversité à l'AGA du Conseil. Il n'y a toutefois pas de mécanisme pour évaluer si les mesures prises ont porté fruit ou non. L'auto-identification volontaire est un outil communément utilisé pour évaluer l'efficacité des initiatives en matière d'équité. Il est important d'avoir cette information par rapport à nos membres ordinaires, ainsi qu'aux différents niveaux de leadership, y compris à ceux des comités exécutifs locaux, des conseils des représentants régionaux, du Comité exécutif provincial et des comités provinciaux. En outre, cela appuie nos politiques 4 – « Le NSTU reconnaît la nécessité de prendre des mesures pour accélérer le processus destiné à augmenter le nombre des enseignants, etc. appartenant à des groupes identifiés dans le cadre de la politique d'action positive de la Nouvelle-Écosse » –, et 5 – « Le NSTU s'engage à promouvoir l'équité et les actions positives, » et « Cette promotion doit avoir lieu... au sein du NSTU. »

2021-110 *Action*  
(2020)

*Généralités*

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU crée une politique qui stipule que nous appuyons la déclaration sur les cibles relatives aux changements climatiques pour 2030.

*Dartmouth*

Exposé explicatif

Face à la crise climatique, tous les types d'organisations devraient proclamer publiquement leur appui à des changements systémiques à notre économie.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée

**Recommandation :**

Le Comité de gouvernance et de politique recommande que la résolution soit retirée, car le NSTU est actuellement signataire de la Déclaration.

**2021-111** *Action* *Généralités*

(2020) **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU explore la possibilité de mettre en œuvre un programme de mentorat pour les enseignants.

*Dartmouth*

Exposé explicatif

Cela est bénéfique pour les nouveaux enseignants, mais pourrait également l'être pour les membres dont la carrière est plus avancée et dont l'affectation ou le poste a changé considérablement. Les enseignants de la Yukon Teachers' Association ont la chance d'être remplacés de deux à trois jours pour suivre des collègues dans leur classe. Le NSTU devrait explorer les aspects logistiques de cette possibilité potentiellement profitable pour ses membres.

**Recommandation :**

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

**2021-112** *Action* *Généralités*

(2020) **IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU révisé, actualise et réorganise son site Web pour qu'il soit plus utile pour les membres.

*Dartmouth/Halifax City*

Exposé explicatif

Le NSTU a connu de nombreux problèmes technologiques au cours des dernières années. Notre site Web est probablement le plus important outil de communication que nos membres utilisent, mais plusieurs de ses sections doivent être corrigées. Nous devons vraiment nous assurer que cette ressource est à jour et qu'elle permet d'accéder rapidement à l'information que nos membres désirent obtenir et dont ils ont besoin.

Cette révision devrait comprendre, mais pas se limiter à s'assurer que le calendrier indique automatiquement les dates importantes, que la fonction de recherche génère des résultats plus précis et que des applications pour des choses comme les initiatives de perfectionnement professionnel sont configurées comme des formulaires en ligne plutôt que de nécessiter l'utilisation de documents imprimés et des services postaux ordinaires.

**Recommandation :**

Le Comité de gouvernance et de politique recommande que cette résolution soit retirée, car un processus d'examen est déjà en cours.

Adoptée	Adoptée ainsi modifiée	Rejetée	Référée	Ajournée	Retirée





