

# GUIDE DU

2024  
2025

# NSTU

## Statuts + Politique



Nova Scotia  
Teachers Union



# NOVA SCOTIA TEACHERS UNION

# CODE D'ÉTHIQUE

## 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/elle 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 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.

# GUIDE



## Statuts Politique

Les commentaires sur ce document sont les bienvenus :

1-800-565-6788

ou [nstu@nstu.ca](mailto:nstu@nstu.ca)

NOVA SCOTIA TEACHERS UNION

3106, chemin Joseph Howe, Halifax (Nouvelle-Écosse) B3L 4L7

[www.nstu.ca](http://www.nstu.ca)

© NSTU Mai 2024



# GUIDE



# MISSION

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

# GUIDE



## CONVICTIONS

### Nous croyons que :

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

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

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

- préservant et en promouvant l'excellence en enseignement;
- favorisant l'apprentissage tout au long de la vie;
- influant sur les tendances éducatives grâce à la recherche et à l'évaluation;
- diffusant l'information.

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

- favorisant un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire;
- faisant progresser la profession;
- militant en faveur de la justice sociale et du syndicalisme;
- collaborant avec d'autres organisations;
- communiquant nos convictions de manière à influencer l'opinion publique et les politiques gouvernementales.

# TABLE OF CONTENTS

## STATUTS

### SECTION I — TEACHING PROFESSION ACT ..... 2

1. Titre abrégé .....	2
2. Interprétation .....	2
3. Syndicat (suite).....	2
4. Statuts .....	2
5. Responsabilité des Membres .....	3
6. Membres .....	3
7. Objectifs.....	3
8. Pouvoirs du Syndicat .....	3
9. Exercice des pouvoirs.....	3
10. Règlement intérieur du Conseil .....	3
11. Comité professionnel.....	4
12. Membres actifs .....	4
13. Rapport sur les membres et les cotisations .....	5
14. Paiement des cotisations .....	5
15. Régime d'avantages sociaux ou service .....	6

### SECTION II — RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU NOVA SCOTIA TEACHERS UNION ..... 7

#### ARTICLE I – MEMBRES .....7

1. Définitions .....	7
2. Membre actif.....	7
3. Membre de réserve.....	7
4. Membre retraité.....	8
5. Membre associé .....	9
6. Membre honoraire.....	9
7. Membre enseignant suppléant .....	9

#### ARTICLE II – LE CONSEIL .....9

1. Définitions .....	9
2. Délégués et observateurs à l'assemblée générale du Conseil.....	10
3. Gouvernance de l'assemblée générale du Conseil .....	11
4. Comités du Conseil.....	11

#### ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL .....11

1. Composition .....	11
2. Membres du bureau de direction .....	12
3. Gouvernance .....	12
4. Élections.....	13
5. Mandat.....	13
6. Absence temporaire .....	14
7. Poste vacant.....	14
8. Fonctions .....	15
9. Comités du Comité exécutif provincial.....	16

#### ARTICLE IV – GOUVERNANCE DES SECTIONS LOCALES..... 16

1. Sections locales du NSTU .....	16
2. Membres du bureau de direction .....	16
3. Gouvernance .....	16
4. Finances .....	17

# I

## TABLE DES MATIÈRES

Nova Scotia  
Teachers Union

Guide  
2024-2025

ARTICLE V – GOUVERNANCE RÉGIONALE.....	17
1. Conseil des représentants régionaux (CRR) .....	17
2. Composition et membres du bureau de direction .....	17
3. Gouvernance .....	18
4. Finances .....	18
5. Comités du Conseil des représentants régionaux.....	19
ARTICLE VI – GOUVERNANCE DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES.....	19
1. Association professionnelle .....	19
2. Membres du bureau de direction .....	19
3. Gouvernance .....	19
4. Finances .....	20
ARTICLE VII – COMITÉ PROFESSIONNEL.....	20
1. Comité professionnel.....	20
ARTICLE VIII — PORTE-PAROLE OFFICIEL DU SYNDICAT .....	20
ARTICLE IX – FINANCES .....	21
1. Exercice financier.....	21
2. Budget équilibré .....	21
3. Fonds de réserve .....	21
ARTICLE X – RÈGLES .....	21
ARTICLE XI – ASSISTANCE JURIDIQUE.....	21

## SECTION III — ORDRES PERMANENTS ..... 23

1. Cotisations syndicales des Membres.....	23
2. Ordres relatifs à l’assemblée générale du Conseil .....	23
3. Résolutions à l’assemblée générale du Conseil.....	24
4. Comités du Conseil.....	25
5. Comités du Comité exécutif provincial.....	26
6. Comité de discipline.....	27
7. Équité et mesures antidiscriminatoires .....	27
8. Directives relatives aux campagnes électorales .....	28
9. Confidentialité .....	28
10. Conflit d’intérêts .....	29
11. Directives du Comité exécutif provincial .....	29
12. Personnel de direction .....	29
13. Protection de la vie privée – Les données et les renseignements personnels des Membres .....	29
14. Prix et récompenses .....	30
15. Directeur général des élections.....	30
16. Délégués à la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants .....	31
17. Délégués à la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse .....	31
18. Scrutins du NSTU à l’échelle provinciale.....	31
19. Statuts .....	31

## II

### TABLE DES MATIÈRES

Nova Scotia  
Teachers Union

Guide  
2024-2025

## SECTION I — GOUVERNANCE DU NSTU ..... 34

1. Mission .....	34
2. Convictions – Nous croyons que .....	34
3. Code d’éthique.....	34
4. Relations collégiales entre les membres du personnel des sites éducatifs .....	35
5. Diversité dans la profession enseignante.....	36
6. Identité de genre, expression de genre et discrimination fondée sur l’orientation sexuelle.....	36
7. Droits de la personne.....	36

## SECTION II — PROGRAMMATION ..... 37

1. Évaluation et rapport sur les progrès des élèves.....	37
2. Évaluation des élèves – Tests normalisés.....	38
3. Censure.....	38
4. Taille et composition des classes.....	38
5. Documentation exhaustive pour l’enseignement du français.....	39
6. Résolution de conflits.....	39
7. Élaboration, mise en œuvre et examen de la programmation.....	39
8. Apprentissage échelonné.....	40
9. Histoire de la main-d’œuvre canadienne.....	41
10. Ressources pédagogiques.....	41
11. Enseignement multiculturel.....	42
12. Éducation pour la paix.....	42
13. Éducation sexuelle.....	43
14. Intégration de la technologie en éducation.....	43

## SECTION III — BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL ..... 44

1. Violence, intimidation et harcèlement.....	44
2. Enseignants associés.....	45
3. Installations scolaires – rénovations, ouvertures et fermetures.....	45
4. Personnel de soutien éducatif.....	45
5. Intégrité des membres.....	46
6. Propriété intellectuelle.....	46
7. Embargo médiatique sur les négociations.....	46
8. Accès des enseignants à la technologie.....	46
9. Image, vidéo et enregistrements audio de membre.....	47
10. Santé mentale en milieu de travail.....	47
11. Rémunération au mérite.....	47
12. Santé et sécurité au travail.....	47
13. Option D’enseignement à Temps Partiel.....	48
14. Gains ouvrant droit à pension.....	48
15. Conseillers scolaires.....	48
16. Psychologues scolaires.....	49
17. Orthophonistes.....	49
18. Suppléance.....	49
19. Attribution des postes.....	49
20. Évaluation des enseignants.....	50

## SECTION IV — GOUVERNEMENT ..... 51

1. Principes de la responsabilisation.....	51
2. Fermeture (ou restructuration) des établissements scolaires.....	51
3. Développement de la petite enfance.....	52
4. Éducation de la petite enfance.....	53
5. Politique en matière d’éducation – Participation des enseignants.....	53
6. Mise à disposition des états financiers des écoles.....	54
7. Financement de l’éducation publique.....	54
8. Financement de la formation en cours d’emploi.....	54
9. Intégration et inclusion.....	54
10. Droits à l’instruction dans la langue de la minorité.....	55
11. Soutien professionnel.....	55
12. Partenariats secteur public/secteur privé (3P).....	55
13. Recertification.....	55
14. Écoles/établissements scolaires à faible charge odorante.....	56
15. Conseils d’école consultatifs.....	56
16. Dotation en personnel des petites écoles secondaires.....	56

# III

## TABLE DES MATIÈRES

Nova Scotia  
Teachers Union

Guide  
2024-2025

17. Assiduité scolaire .....	58
18. Enseignants-bibliothécaires.....	58

**SECTION IV — PERFECTIONNEMENT  
PROFESSIONNEL ..... 59**

1. Alphabétisation.....	59
2. Ressources professionnelles destinées aux membres.....	59
3. Programmes de formation initiale pour les enseignants.....	59
4. Perfectionnement professionnel et négociations collectives .....	59
5. Apprentissage professionnel.....	60
6. Planification du perfectionnement professionnel ou de la formation en cours d'emploi des membres .....	60

**SECTION VI — GÉNÉRALITÉS..... 61**

1. Cyberconduite convenable.....	61
2. Mercantilisme dans les écoles.....	61
3. Désignation de salles du personnel.....	61
4. Approvisionnement éthique.....	61
5. Liberté d'association et droit de grève .....	62
6. Politique interne sur la santé et la sécurité au travail du NSTU.....	62
7. Politique interne sur un milieu de travail respectueux du NSTU .....	63
8. Paix internationale.....	63
9. Régime d'assurance soins médicaux .....	63
10. Unité nationale.....	64
11. Relations avec les associations/organisations d'enseignants francophones .....	64
12. Personnes handicapées.....	64
13. Mise à disposition des installations nécessaires .....	64
14. Pornographie .....	64
15. Petites écoles communautaires .....	64
16. Reconnaissance du territoire non cédé .....	64

# IV

## TABLE DES MATIÈRES

Nova Scotia  
Teachers Union

Guide  
2024-2025

# STATUTS DU NSTU

MAI 2024



## STATUTS

Convention collective  
provinciale des  
enseignants

Règlement intérieur

Ordres permanents

## SECTION I

## CHAPITRE 462

# UNE LOI DESTINÉE À RÉVISER ET À REFONDRE LES LOIS CONCERNANT LE NOVA SCOTIA TEACHERS UNION

---

## TITRE ABRÉGÉ

1. Cette loi peut être citée sous le titre de *Teaching Profession Act*, S.R., ch. 462, art. 1.

## INTERPRÉTATION

2. Dans la présente Loi, sauf si le contexte exige une interprétation différente :
  - (a) « Conseil » s'entend du Conseil du syndicat, comme établi par le Règlement intérieur du syndicat.
  - (aa) « Entité éducative » s'entend d'une entité, comme défini dans l'*Education Act*.
  - (b) « Comité exécutif » s'entend du Comité exécutif du Conseil du syndicat.
  - (c) « Section locale » s'entend d'une organisation locale de membres du syndicat constituée conformément au Règlement intérieur du syndicat.
  - (ca) « Directeur » s'entend d'un directeur, comme défini dans la *Teachers' Collective Bargaining Act*.
  - (cb) « Membre » s'entend d'un membre du syndicat.
  - (d) « Ministre » s'entend du ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.
  - (e) « École publique » s'entend de toute école établie ou gérée conformément aux dispositions de l'*Education Act*;
  - (f) abrogé en 2018, ch. 1, art. 42.
  - (g) « Enseignant » s'entend d'un enseignant, comme défini dans la *Teachers' Collective Bargaining Act*;
  - (h) « Syndicat » s'entend du Nova Scotia Teachers' Union (NSTU). S.R., ch. 462, art. 2; 2018, ch. 1, art. 42.

## SYNDICAT (SUITE)

3. (1) Le Nova Scotia Teachers' Union, constitué en personne morale au titre du chapitre 100 des Acts of 1951, est maintenu à titre de personne morale conformément aux dispositions de la présente Loi.
- (2) Le Règlement intérieur, les Membres, le Conseil, le Comité exécutif, membres du bureau de direction, les comités, les Sections locales et les comités exécutifs des Sections locales du Syndicat qui étaient en place immédiatement avant la promulgation de ladite Loi restent en vigueur ou en fonction jusqu'à ce qu'ils soient changés ou remplacés conformément aux dispositions de la présente Loi. S.R., ch. 462, art. 3.

## STATUTS

4. Les Statuts du Syndicat comprennent :
  - (a) la présente Loi;
  - (b) le Règlement intérieur;
  - (c) les Ordres permanents du Conseil. S.R., ch. 462, art. 4.

**RESPONSABILITÉ DES MEMBRES**

5. Aucun Membre du Syndicat ne peut être tenu responsable des dettes ou des obligations du Syndicat à moins de s'en être personnellement porté responsable. S.R., ch. 462, art. 5.

**MEMBRES**

6. Les Membres du Syndicat comprennent les personnes qui en sont membres conformément aux dispositions du paragraphe 12(1) et, en vertu du paragraphe 12(1A), ainsi que toute autre personne reconnue comme telle par le Conseil en vertu du Règlement intérieur. S.R., ch. 462, art. 6; 2018, ch. 1, art. 43.

**OBJECTIFS**

7. Les objectifs du Syndicat sont de faire progresser et de promouvoir la profession enseignante et la cause de l'éducation dans la province. S.R., ch. 462, art. 7.

**POUVOIRS DU SYNDICAT**

8. Le Syndicat a le pouvoir de faire tout ce qui est nécessaire ou souhaitable en vue de la réalisation de ses objectifs ou des objectifs s'y rattachant, sans toutefois restreindre ce qui précède. Il peut user de son pouvoir pour :
- acheter, acquérir, louer, posséder des biens mobiliers et personnels et vendre, transférer, louer, hypothéquer ou céder lesdits biens;
  - emprunter des fonds auprès d'une personne ou d'une société quelconque et donner en garantie pour ledit emprunt les biens mobiliers et personnels du Syndicat au moyen d'une hypothèque ou de tout autre moyen;
  - accepter tous les cadeaux ou legs qui pourraient être faits au Syndicat;
  - dépenser les fonds du Syndicat;
  - établir le montant des cotisations et des contributions spéciales des Membres et percevoir lesdites cotisations et contributions;
  - conformément aux dispositions de la présente Loi, suspendre, expulser ou discipliner d'autres manières tout Membre et réintégrer le Membre ainsi suspendu ou expulsé. S.R., ch. 462, art. 8.

**EXERCICE DES POUVOIRS**

9. Sauf disposition contraire de la présente Loi ou du Règlement intérieur du Syndicat, les pouvoirs du Syndicat peuvent être exercés par le Conseil. S.R., ch. 462, art. 9.

**RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CONSEIL**

10. (1) Le Conseil peut établir le Règlement intérieur, en conformité avec la présente Loi, concernant ou se rapportant à :
- la gestion du Syndicat et de ses propriétés;
  - les Statuts du Syndicat et de ses Sections locales, y compris la base de représentation des Sections locales au Conseil;
  - le bureau de direction, le Comité exécutif et les comités du Syndicat ainsi que leurs responsabilités et pouvoirs respectifs;
  - la gouvernance, la discipline et le contrôle des Membres;
  - toutes autres dispositions nécessaires ou utiles pour réaliser les objectifs et exercer les pouvoirs du Syndicat.
- (2) Chaque règlement est adopté par un vote à la majorité des deux tiers des Membres du Conseil présents à la séance. L'intention de proposer un tel règlement lors d'une telle réunion doit faire l'objet d'un préavis écrit, expédié sous pli affranchi au moins trente jours avant la date de la réunion en question, à tous les Membres du Syndicat, à leur dernière adresse connue.
- (3) Au lieu du préavis prévu au paragraphe (2), l'intention de proposer un règlement peut être communiquée sous forme d'un avis publié dans une publication du Syndicat envoyée à toutes les écoles de la province, au moins trente jours avant la date de la réunion du Conseil au cours de laquelle il doit être étudié. De plus, un nombre de copies de la résolution proposée égal à au

## STATUTS

## Convention collective provinciale des enseignants

Règlement intérieur

Ordres permanents

moins dix pour cent du nombre des Membres de chaque section locale est envoyé au secrétaire de la section locale, au moins trente jours avant la date de la réunion en question. S.R., ch. 462, art. 10.

## COMITÉ PROFESSIONNEL

11. (1) Un comité professionnel du Syndicat est élu conformément au Règlement intérieur.
- (2) Le comité professionnel peut, à la demande d'une section locale, du Comité exécutif d'une section locale ou du Comité exécutif provincial, enquêter sur toute accusation et déterminer si un Enseignant est coupable de s'être comporté de manière indigne d'un membre de la profession enseignante.
- (3) Lorsqu'une section locale formule une telle demande, une copie de ladite demande est envoyée au Comité exécutif au moment où celle-ci est formulée.
- (4) Tout Membre faisant l'objet d'une telle accusation reçoit un préavis écrit d'au moins trente jours indiquant la nature de ladite accusation et se voit accorder toute liberté d'être entendu par le comité professionnel et d'être représenté par un avocat.
- (5) Le comité professionnel rejette l'accusation ou bien réprimande, suspend ou expulse le Membre en question.
- (6) Le Comité exécutif communique la décision du comité professionnel à l'Enseignant, sous pli recommandé, affranchi et expédié à sa dernière adresse connue.
- (7) Le Comité exécutif communique au Ministre les recommandations qui peuvent être formulées par le comité professionnel concernant la certification de l'Enseignant. S.R., ch. 462, art. 11.

## MEMBRES ACTIFS

12. (1) Tout Enseignant titulaire d'un contrat permanent, d'un contrat de stagiaire ou d'un contrat d'une durée déterminée, au sens où l'entend l'*Education Act* et qui est employé par une Entité éducative en qualité d'Enseignant, de surveillant ou d'autre spécialiste de l'éducation, est membre actif du Syndicat à moins que l'Enseignant ne soit expulsé ou qu'il ne démissionne en envoyant un avis écrit à cet effet au bureau central du Syndicat sous pli recommandé et affranchi.
- (1A) Un Directeur n'est pas membre du Syndicat et le Conseil ne peut pas déterminer qu'il en est un en vertu de l'article 6.
- (1B) Tout Directeur qui, avant le 1<sup>er</sup> août 2018, était membre du Syndicat cesse de l'être à cette date.
- (2) Sous réserve des dispositions du paragraphe (3), la démission d'un Enseignant du Syndicat prend effet à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle la démission a été présentée et reste en vigueur pendant un an à compter de ladite année scolaire.
- (3) Au cas où un Enseignant serait employé pour la première fois dans une École publique, sa démission du Syndicat prend effet immédiatement si :
  - (a) elle est présentée avant le 1<sup>er</sup> octobre dans le cas où son emploi aurait commencé le premier jour de l'année scolaire;
  - (b) elle est présentée au cours du mois qui suit son entrée en fonction.
- (4) Un Enseignant qui a démissionné du Syndicat peut continuer à ne pas être membre du Syndicat au cours des années suivantes à condition qu'au cours de chaque année scolaire qui suit sa démission, il avise par écrit le Syndicat de son intention de ne pas être membre pour l'année scolaire suivante, conformément au paragraphe (1).
- (5) Un Enseignant qui a donné sa démission ou qui a été expulsé du Syndicat et qui continue à être employé en qualité d'Enseignant paie au Syndicat, au moyen de retenues salariales régulières, de la manière stipulée à l'article 14, un montant équivalent à la cotisation ordinaire de Membre telle qu'établie par le Syndicat. S.R., ch. 462, art. 12; 2018, ch. 1, art. 44.

**RAPPORT SUR LES MEMBRES ET LES COTISATIONS**

13. (1) Chaque année, le 15 août au plus tard, le Syndicat envoie au Ministre :
- une liste des noms et des adresses des Membres actifs qui ont démissionné du Syndicat et dont la démission entre en vigueur durant l'année scolaire en cours;
  - un barème des cotisations payables au Syndicat par ses Membres actifs pour l'année scolaire en cours.
- (2) Dans les dix jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la démission d'un Membre actif du Syndicat (autre qu'une démission qui prend effet à la fin de l'année scolaire), l'expulsion ou la réintégration d'un Membre, le Syndicat communique au Ministre le nom et l'adresse du Membre en question.
- (3) Le Ministre fait établir une liste des noms et des adresses de tous les Enseignants qui ont démissionné de leur statut de Membres actifs du Syndicat ou qui ont été expulsés du Syndicat et qui n'ont pas été réintégrés au Syndicat en qualité de Membres actifs.
- (4) Le Ministre fait parvenir à chaque Entité éducative :
- le ou vers le 15 septembre de chaque année, la liste des noms des Enseignants à son service dont la démission du statut de Membres actifs du Syndicat a pris effet à la fin de l'année scolaire précédente ou qui ont été expulsés du Syndicat au cours de l'année scolaire précédente;
  - le nom de chaque Membre à son service qui a démissionné ou été expulsé du Syndicat ou qui a été réintégré au Syndicat dans les dix jours qui suivent la réception de l'avis de démission, d'expulsion ou de réintégration au titre des dispositions du paragraphe (2). S.R., ch. 462, art. 13; 208. Ch. 1, art. 45.

**STATUTS****Convention collective provinciale des enseignants**

Règlement intérieur

Ordres permanents

**PAIEMENT DES COTISATIONS**

14. (1) Chaque Membre du Syndicat verse chaque année au Syndicat la cotisation établie par le Syndicat et tout Enseignant qui a démissionné ou a été expulsé du Syndicat, mais qui continue à enseigner verse un montant équivalent à ladite cotisation.
- (2) Le ou vers le 15 septembre de chaque année, le Ministre fait parvenir à chaque Entité éducative une copie du barème des cotisations payables par les Membres du Syndicat, telle qu'elle lui a été communiquée au titre des dispositions de l'article 13.
- (3) Chaque Entité éducative retient sur le salaire de chaque Membre du Syndicat, et de chaque Enseignant à son service qui a démissionné ou qui a été expulsé du Syndicat, un montant égal à la cotisation payable par cette personne au Syndicat, conformément au barème des cotisations fournies par le Ministre. Elle effectue ces retenues en 12 retraits mensuels égaux ou tout autre nombre de retraits mensuels qui peuvent avoir été convenu par l'Entité et le Syndicat, à compter du mois de septembre ou du mois qui suit la réception de l'avis indiquant que l'Enseignant est devenu membre du Syndicat ou a été réintégré au Syndicat.
- (4) Chaque Entité éducative verse chaque mois au secrétaire-trésorier du Syndicat le montant des retenues qu'il a effectuées au titre du paragraphe (3), dans les dix jours qui suivent la fin du mois au cours duquel les cotisations ont été retenues.
- (5) Chaque année, le Ministre fait retenir sur le montant payable par son ministère à une Entité éducative, au titre de l'Education Act, un montant égal à la différence entre le total des retenues sur salaire faites par l'Entité au titre du paragraphe (3) et le montant versé par celle-ci au secrétaire-trésorier du Syndicat au titre du paragraphe (4).
- (6) Au moment choisi par lui et dans la limite des montants qu'il a fixés, le Ministre fait verser au secrétaire-trésorier du Syndicat tous les montants qu'il a retenus au titre du paragraphe (5). S.R., ch. 462, art. 14; 2018, ch. 1, art. 46.

## STATUTS

**Convention collective provinciale des enseignants**

Règlement intérieur

Ordres permanents

**RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX OU SERVICE**

15. (1) Dans cet article, « régime d'avantages sociaux ou service » s'entend de la signification prescrite par la réglementation.
- (2) Nonobstant que les Directeurs ne sont pas membres du Syndicat, le Syndicat permet à un Directeur de souscrire, selon les mêmes conditions qu'un Enseignant, à tout régime d'avantages sociaux ou service, parrainé ou autrement offert par le Syndicat pour les Enseignants.
- (3) Le Ministre peut, conformément à la réglementation, dédommager le Syndicat pour les coûts raisonnables encourus en permettant aux Directeurs de souscrire à tout régime d'avantages sociaux ou service.
- (4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement :
- (a) prescrire la signification de « régime d'avantages sociaux ou service »;
  - (b) respecter le dédommagement offert au Syndicat pour les coûts raisonnables encourus en permettant aux Directeurs de souscrire au régime d'avantages sociaux ou service du Syndicat.
- (5) L'exercice, par le gouverneur en conseil, de l'autorité décrite au paragraphe (4) est un règlement au titre de la *Regulations Act*, 2018, ch. 1, art. 47.

## SECTION II

# RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU NOVA SCOTIA TEACHERS UNION

STATUTS

Convention collective  
provinciale des  
enseignants

Règlement intérieur

Ordres permanents

## ARTICLE I – MEMBRES

### 1. DÉFINITIONS

Les Membres du Nova Scotia Teachers Union (ci-après appelé le « NSTU » ou « le Syndicat ») comprennent les Membres actifs, les Membres de réserve, les Membres retraités, les Membres associés, les Membres honoraires et les Membres enseignants suppléants.

### 2. MEMBRE ACTIF

- (a) Un Membre actif est un Enseignant :
- (i) tel que décrit à l'article 12 de la *Teaching Profession Act*;
  - (ii) employé par la Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA);
  - (iii) qui verse une cotisation syndicale annuelle telle qu'établie périodiquement par le Conseil.
- (b) Les droits d'un Membre actif comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
- (i) droit aux avantages fournis par le NSTU en tant qu'agent de négociation;
  - (ii) droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;
  - (iii) droit à des services professionnels de counselling au sein du système éducatif;
  - (iv) droit de voter et d'occuper un poste au niveau local et provincial;
  - (v) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
  - (vi) droit d'être membre des associations professionnelles, y compris d'y occuper un poste;
  - (vii) droit d'être membre du Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
  - (viii) droit d'être membre des comités du NSTU, lorsqu'on est élu ou nommé au sein de ceux-ci;
  - (ix) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU.
- (c) Le non-paiement des cotisations syndicales ne limitera pas les droits contractuels tant qu'il existe une relation contractuelle et légale avec l'employeur de l'unité de négociation.

### 3. MEMBRE DE RÉSERVE

- (a) Un Membre de réserve est un Enseignant ou toute autre personne qualifiée employée à la journée pour remplacer une personne normalement employée comme Enseignante par une Entité éducative, telle que définie dans l'*Education Act*, et qui a été employée à ce titre pendant au moins quinze (15) jours durant l'année scolaire actuelle ou précédente et qui :
- (i) est employée à la journée par une Entité éducative au sens de l'*Education Act* pour remplacer un Enseignant régulièrement employé;

**STATUTS**

Convention collective provinciale des enseignants

**Règlement intérieur**

Ordres permanents

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

**4. MEMBRE RETRAITÉ**

- (a) Un Membre retraité peut être une personne ayant pris sa retraite en vertu d'une disposition de la *Teachers' Pension Act*.
- (b) Un Membre retraité peut être une personne faisant partie des unités de négociations du personnel enseignant ou du personnel de soutien professionnel du Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse et qui a pris sa retraite au plus tard le 30 juin 2018 en vertu d'une disposition de la *Teachers' Pension Act*.
- (c) Un Membre retraité peut être un administrateur au sens de la *Teachers' Collective Bargaining Act* qui prend sa retraite après le 1<sup>er</sup> août 2018 en vertu d'une disposition de la *Teachers' Pension Act*, tant que l'Association des administratrices et administrateurs des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse (AAEPNE) reste affiliée au NSTU.
- (d) Un Membre retraité peut être une personne faisant partie des unités de négociation du personnel enseignant et de soutien professionnel du Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse qui a pris sa retraite en vertu d'une disposition du Régime de pension de retraite de la fonction publique au plus tard le 30 juin 2018.
- (e) Les droits d'un Membre retraité comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
  - (i) droit d'être membre de l'Organisation des enseignants à la retraite;
  - (ii) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
  - (iii) droit d'être membre du Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
  - (iv) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU.

**5. MEMBRE ASSOCIÉ**

- (a) Un Membre associé peut être :
  - (i) un Membre actif en congé autorisé;
  - (ii) un membre de la faculté d'une université de la province;
  - (iii) un étudiant en éducation dans une université;
  - (iv) une personne qui verse une cotisation syndicale annuelle telle qu'établie périodiquement par le Conseil.
- (b) Les droits d'un Membre associé comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
  - (i) droit d'être membre des associations professionnelles, y compris d'y occuper un poste;
  - (ii) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
  - (iii) droit d'être membre du Régime d'assurance collective du NSTU, conformément aux dispositions du Régime;
  - (iv) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU.

**6. MEMBRE HONORAIRE**

- (a) Un Membre honoraire est une personne à laquelle cet honneur a été conféré par une résolution du Conseil.
- (b) Les droits d'un Membre honoraire comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
  - (i) droit de participer à l'assemblée générale du Conseil, comme le stipule l'article II du présent Règlement intérieur;
  - (ii) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU.

**7. MEMBRE ENSEIGNANT SUPPLÉANT**

- (a) Un Enseignant, ou une autre personne qualifiée, employé à la journée par une Entité éducative au sens de l'*Education Act* pour remplacer un Enseignant régulièrement employé qui n'est pas Membre de réserve sera Membre du Syndicat durant les journées où il enseigne.
- (b) Ce Membre paie une cotisation syndicale à la journée telle qu'établie périodiquement par le Conseil.
- (c) Les droits d'un Membre enseignant suppléant, qui est en mesure de démontrer être employé par une Entité éducative, de manière satisfaisante pour le NSTU, comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, les suivants :
  - (i) droit aux avantages fournis par le NSTU en tant qu'agent de négociation;
  - (ii) droit de faire une demande d'assistance juridique dans les circonstances résultant de problèmes survenant dans l'exercice de leurs fonctions;
  - (iii) droit d'accéder aux publications et aux documents du NSTU, tel qu'accordé, sur le site Web du NSTU.

**ARTICLE II – LE CONSEIL****1. DÉFINITIONS**

- (a) Le Conseil, comme défini par la *Teaching Profession Act*, est établi est vertu de ce Règlement intérieur et est l'autorité suprême du Syndicat.
- (b) Le Comité exécutif du Conseil, comme décrit dans la *Teaching Profession Act* est le Comité exécutif provincial.
- (c) Les Membres du Conseil, comme décrits dans la *Teaching Profession Act* sont les délégués votants à l'assemblée générale du Conseil.

## STATUTS

Convention collective provinciale des enseignants

## Règlement intérieur

Ordres permanents

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

- (a) Les délégués votants à l'assemblée générale du Conseil sont :
  - (i) les Membres du Comité exécutif provincial;
  - (ii) les présidents des Sections locales, à raison d'un (1) délégué votant par section locale;
  - (iii) les délégués votants des Sections locales, comme déterminés dans les Statuts de chaque section locale;
  - (iv) les présidents des conseils des représentants régionaux;
  - (v) les présidents des comités régionaux du bien-être économique;
  - (vi) les délégués votants des associations professionnelles.
- (b) Conformément aux alinéas 2(a)ii) et (iii), chaque section locale a droit à un (1) délégué votant pour chaque tranche de cinquante (50) Membres ou fraction majeure de celle-ci.
- (c) Nonobstant le paragraphe 2(b), chaque section locale a droit à un minimum de trois (3) délégués votants.
- (d) Conformément à l'alinéa 2(a)vi), chaque association professionnelle a droit à un (1) délégué votant.
- (e) Les délégués non votants à l'assemblée générale du Conseil sont :
  - (i) les délégués suppléants des Sections locales, comme déterminés dans les Statuts de chaque section locale;
  - (ii) les présidents ou les personnes désignées des comités permanents du NSTU;
  - (iii) un représentant invité de l'Organisation des enseignants à la retraite, choisi par cette dernière.
- (f) Conformément à l'alinéa 2(e)i), chaque section locale a le droit de déterminer ses délégués suppléants sur la base d'une échelle adaptative selon laquelle les Sections locales ont droit à :
  - (i) un (1) délégué suppléant si elles ont de trois (3) à dix (10) délégués votants;
  - (ii) deux (2) délégués suppléants si elles ont de onze (11) à vingt et un (21) délégués votants;
  - (iii) trois (3) délégués suppléants si elles ont de vingt-deux (22) à trente et un (31) délégués votants;
  - (iv) quatre (4) délégués suppléants si elles ont de trente-deux (32) à quarante et un (41) délégués votants;
  - (v) cinq (5) délégués suppléants si elles ont quarante-deux (42) délégués votants et plus.
- (g) Les délégués non votants peuvent s'adresser au Conseil avec la permission du président, permission qui ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
- (h) Les délégués non votants ne peuvent pas proposer ni appuyer des résolutions ou des motions et ne peuvent pas voter sur celles-ci.
- (i) En cas de l'absence inévitable d'un délégué votant d'une section locale, le Conseil peut autoriser un délégué suppléant de la section locale à le remplacer. Lorsqu'il remplace le délégué votant de la section locale, le délégué suppléant de la section locale a tous les droits et toutes les responsabilités d'un délégué votant d'une section locale.
- (j) Les observateurs à l'assemblée générale du Conseil peuvent être :
  - (i) des observateurs de la section locale choisis par chaque section locale;
  - (ii) des Membres.
- (k) Conformément à l'alinéa 2(j)i), chaque section locale a le droit de choisir un (1) observateur local.
- (l) Les délégués suppléants et les observateurs de la section locale assistent à l'assemblée générale du Conseil aux frais de la section locale ou à leurs propres frais.

### 3. GOUVERNANCE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

- (a) Une majorité de délégués votants constitue le quorum de l'assemblée générale du Conseil.
- (b) Une assemblée générale annuelle du Conseil a lieu à la date et à l'endroit déterminés par le Comité exécutif provincial.
- (c) Le président, avec le consentement du Comité exécutif provincial, peut convoquer une assemblée extraordinaire du Conseil à la date et à l'endroit déterminés par le Comité exécutif provincial.
- (d) Le président convoquera une assemblée extraordinaire du Conseil à la demande écrite de la majorité des Sections locales.
- (e) Lorsqu'une assemblée extraordinaire du Conseil est convoquée, les délégués sont limités aux délégués votants de l'assemblée générale annuelle du Conseil qui la précède immédiatement. Un délégué votant qui ne peut pas assister à l'assemblée peut être remplacé par la section locale, le Conseil des représentants régionaux ou l'association professionnelle concerné.
- (f) Les résolutions présentées à l'assemblée générale du Conseil modifiant le Règlement intérieur requièrent un vote à la majorité des deux tiers (2/3) des voix et nécessitent un préavis d'au moins trente (30) jours.
- (g) Les résolutions présentées à l'assemblée générale du Conseil modifiant des Ordres permanents doivent être votées par vote majoritaire, si un préavis de trente (30) jours a été donné. Au lieu d'un préavis de trente (30) jours, les résolutions modifiant les Ordres permanents requièrent un vote à la majorité des deux tiers (2/3) des voix, si le préavis a été donné lors d'une séance précédente du Conseil.
- (h) Les résolutions présentées à l'assemblée générale du Conseil qui ont été chiffrées à deux pour cent (2 %) ou plus des dépenses budgétisées requièrent un vote à la majorité des deux tiers (2/3) des voix.
- (i) Les résolutions présentées à l'assemblée générale du Conseil qui modifient la Politique ou une action directe nécessitent un vote majoritaire.

### 4. COMITÉS DU CONSEIL

Les comités nécessaires pour assurer un fonctionnement efficace du Conseil sont nommés et constitués par le Conseil, de temps à autre, et ce dernier définit leurs fonctions, comme prévues dans les Ordres permanents.

---

## ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

### 1. COMPOSITION

- (a) Le Comité exécutif provincial est composé des personnes suivantes : le président, le premier vice-président, le président sortant et vingt et un (21) Membres régionaux.
- (b) Le nombre de Membres régionaux et les régions dans lesquelles ils doivent être élus sont les suivants :
 

(i) Annapolis/Hants West-Kings	2 Membres
(ii) Antigonish/ Comté de Guysborough	1 Membre
(iii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA)	1 Membre
(iv) District du Cap-Breton	2 Membres
(v) Colchester/East Hants	1 Membre
(vi) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)	2 Membres
(vii) Cumberland	1 Membre

**STATUTS**

Convention collective provinciale des enseignants

**Règlement intérieur**

Ordres permanents

(viii) Dartmouth	1 Membre
(ix) Digby/Comté de Shelburne/Yarmouth	2 Membres
(x) Ville d'Halifax	2 Membres
(xi) Comté d'Halifax	2 Membres
(xii) Inverness/Richmond	1 Membre
(xiii) Comté de Lunenburg/Queens	1 Membre
(xiv) Northside Victoria	1 Membre
(xv) Pictou	1 Membre
(c) Les Membres du Comité exécutif provincial doivent être des Membres actifs du NSTU.	
(d) Un Membre du Comité exécutif provincial ne peut occuper aucun autre poste au niveau local ou régional ni au sein d'une association professionnelle.	

**2. MEMBRES DU BUREAU DE DIRECTION**

- (a) Les membres du bureau de direction du Syndicat sont :
  - (i) le président;
  - (ii) le premier vice-président;
  - (iii) le second vice-président;
  - (iv) le secrétaire-trésorier;
  - (v) le président sortant.
- (b) Les membres du bureau de direction sont des Membres du Comité exécutif provincial.
- (c) Le deuxième vice-président et le secrétaire-trésorier demeurent des Membres régionaux tout en siégeant au bureau de direction.

**3. GOUVERNANCE**

- (a) Une majorité des Membres du Comité exécutif constitue un quorum dudit comité.
- (b) Chaque année, le Comité exécutif provincial tiendra au moins six (6) réunions ordinaires.
- (c) Le président peut convoquer une réunion spéciale du Comité exécutif provincial.
- (d) Le président convoquera une réunion spéciale du Comité exécutif provincial lorsqu'une majorité des deux tiers (2/3) de ses Membres en font la demande par écrit.
- (e) Le Comité exécutif provincial peut déterminer sa propre procédure, comme établie dans les Procédures opérationnelles, qui respecte le présent Règlement intérieur, les Ordres permanents du NSTU et la *Teaching Profession Act*.
- (f) Les résolutions et les recommandations transmises à l'assemblée générale annuelle par le Comité exécutif provincial nécessitent un vote majoritaire des deux tiers (2/3) de ses Membres.
- (g) Des votes par appel nominal ont lieu lorsqu'un cinquième (1/5) des Membres du Comité exécutif provincial les approuve.
- (h) Le directeur exécutif est responsable de la tenue des procès-verbaux des réunions du Comité exécutif. Le procès-verbal, une fois approuvé, est signé par le secrétaire-trésorier et par le président, est conservé par le directeur exécutif à titre de document officiel des délibérations du Comité exécutif provincial et est affiché sur le site Web du NSTU (connexion nécessaire à un compte Web du NSTU).
- (i) Les Membres actifs et de réserve du NSTU peuvent participer aux réunions ordinaires du Comité exécutif provincial, à l'exception des huis clos tenus au cours de celles-ci qui sont recommandés par les membres du bureau de direction et qui sont confirmés par un vote majoritaire des deux tiers (2/3) des membres du Comité.

## 4. ÉLECTIONS

- (a) Le président est élu par un vote majoritaire de l'ensemble des Membres actifs et de réserve, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (b) Le premier vice-président est élu par un vote majoritaire qui a lieu lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (c) Le second vice-président et le secrétaire-trésorier sont élus par le Comité exécutif provincial lors d'une réunion tenue avant le début de leur mandat parmi les Membres régionaux qui seront Membres du Comité exécutif provincial le 1<sup>er</sup> août de cette année. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (d) Les Membres régionaux sont élus par une majorité des suffrages de l'ensemble des Membres actifs et de réserve des régions répertoriées au paragraphe 1(b), conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.

## 5. MANDAT

- (a) Le mandat de tous les Membres du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membres régionaux est de deux (2) ans, commençant le 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 siége 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 siége à titre de Membre régional.
- (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.

## STATUTS

Convention collective provinciale des enseignants

## Règlement intérieur

Ordres permanents

**STATUTS**

Convention collective provinciale des enseignants

**Règlement intérieur**

Ordres permanents

**6. ABSENCE TEMPORAIRE**

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

**7. POSTE VACANT**

- (a) Un poste peut être vacant en raison du renvoi, de la démission ou du décès d'un Membre.
- (b) Lorsque le poste de président devient vacant, les conditions suivantes s'appliquent :
  - (i) Si le poste devient vacant dans les quinze (15) premiers mois du mandat :
    - a. Le premier vice-président assume les fonctions du mandat à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
    - b. Si le premier vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses membres à titre de président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
    - c. Le directeur général des élections déclenche l'élection partielle dans les trente (30) jours suivant sa prise de connaissance du poste à pourvoir.
  - (ii) Si le poste devient vacant après les quinze (15) premiers mois du mandat :
    - a. Le premier vice-président assume les fonctions du mandat de président pour le reste du mandat.
    - b. Si le premier vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (c) Lorsque le poste de premier vice-président devient vacant, les conditions suivantes s'appliquent :
  - (i) Si le poste devient vacant dans les neuf (9) premiers mois du mandat :
    - a. Le second vice-président assume les fonctions du mandat à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle ait lieu.
    - b. Si le second vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président par intérim ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres

- à titre de premier vice-président par intérim jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- c. Une élection partielle a lieu à l'assemblée générale annuelle du Conseil pour terminer le mandat.
- (ii) Si le poste devient vacant après les neuf (9) premiers mois du mandat :
- a. Le second vice-président assume les fonctions du mandat de premier vice-président pour le reste du mandat.
- b. Si le second vice-président n'est pas en mesure d'assumer les fonctions de premier vice-président ou s'il refuse de le faire, le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres à titre de premier vice-président pour le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (d) Si le poste de second vice-président ou de secrétaire-trésorier devient vacant, le Comité exécutif provincial élit un (1) de ses Membres pour l'occuper pendant le reste du mandat. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (e) Lorsque le poste d'un Membre régional du Comité exécutif provincial devient vacant à la suite d'un renvoi, d'une démission, d'un décès ou de toute autre incapacité à travailler, le poste vacant est pourvu par un Membre suppléant choisi par la région concernée jusqu'à ce qu'une élection partielle soit tenue. Le Membre suppléant jouit de tous les droits et privilèges du Membre dûment élu du Comité exécutif provincial, pendant qu'il occupe ce rôle. Lorsque la délimitation de la région correspond à celle d'une section locale, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Comité exécutif de cette section locale. Lorsque la région comprend deux Sections locales ou plus, le Membre suppléant est choisi en adoptant une motion lors d'une réunion du Conseil des représentants régionaux.

## 8. FONCTIONS

- (a) Le président doit :
- (i) présider toutes les réunions du Conseil et du Comité exécutif provincial et superviser de manière générale leurs affaires;
- (ii) être membre d'office de tous les comités du NSTU;
- (iii) assumer d'autres fonctions déléguées par le Conseil ou le Comité exécutif provincial;
- (iv) convoquer au moins deux réunions des présidents des Sections locales et des conseils des représentants régionaux du NSTU par année.
- (b) Nonobstant l'alinéa 8(a)i), le Comité exécutif provincial nomme une personne pour agir à titre de président indépendant pour les séances de délibération de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- (c) Le Comité exécutif provincial agit au nom du Conseil entre les sessions. Il est tenu d'exercer ses fonctions d'une manière conforme à la volonté du Conseil, telle qu'exprimée dans les résolutions adoptées par celui-ci. De plus, le Comité exécutif provincial exerce les fonctions imposées spécifiquement par la *Teaching Profession Act*, le présent Règlement intérieur, les Ordres permanents et les Procédures opérationnelles. Le Comité exécutif provincial devra assumer les fonctions suivantes, sans toutefois s'y limiter :
- (i) nommer et congédier le directeur exécutif et tout autre employé salarié du Syndicat comme il l'estime nécessaire et déterminer leurs fonctions, leur rémunération et leurs conditions d'emploi, y compris le cautionnement;
- (ii) fournir des bureaux et du matériel adaptés à l'exercice des fonctions du NSTU;

**STATUTS**

Convention collective provinciale des enseignants

**Règlement intérieur**

Ordres permanents

- (iii) diriger et surveiller les transactions, les biens et les affaires du NSTU entre les sessions du Conseil et toutes les décisions qui sont jugées de nature politique par le Comité exécutif sont communiquées à la prochaine assemblée générale sous forme de résolutions;
- (iv) déterminer le lieu et la date des ateliers et des sessions spéciales du Conseil et prendre les dispositions nécessaires;
- (v) diffuser un communiqué de presse à l'issue de l'assemblée générale du Conseil;
- (vi) fournir une aide à l'organisation des Sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles;
- (vii) ratifier les Statuts des Sections locales, des conseils des représentants régionaux et des associations professionnelles, conformément aux règlements stipulés dans les Procédures opérationnelles du NSTU;
- (viii) déterminer les limites territoriales des Sections locales;
- (ix) publier une revue ou toute autre publication officielle;
- (x) faire en sorte que les registres et les comptes du Conseil soient vérifiés annuellement par un comptable agréé et que le rapport du vérificateur comptable soit soumis au Conseil;
- (xi) convoquer une réunion d'urgence d'une section locale ou une réunion des Membres du NSTU dans une région donnée;
- (xii) exercer au nom du Syndicat, comme le Comité exécutif le juge opportun de temps à autre, les pouvoirs du Syndicat en vertu de la *Teachers' Pension Act* et de faire un rapport à ce sujet à la prochaine assemblée générale du Conseil.

**9. COMITÉS DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL**

Les comités nécessaires pour assurer un fonctionnement efficace du NSTU sont nommés et constitués conformément aux Ordres permanents et aux Procédures opérationnelles, et leurs fonctions sont déterminées par ces derniers.

---

## ARTICLE IV – GOUVERNANCE DES SECTIONS LOCALES

**1. SECTIONS LOCALES DU NSTU**

- (a) Les Membres actifs peuvent, avec le consentement du Comité exécutif provincial, former une section locale.
- (b) Chaque Membre actif et de réserve est membre d'une seule section locale.

**2. MEMBRES DU BUREAU DE DIRECTION**

- (a) Une section locale élit un président, un premier vice-président et tout autre membre à son bureau de direction qu'elle juge nécessaire.
- (b) Les membres élus du Comité exécutif de la section locale la dirigent.

**3. GOUVERNANCE**

- (a) Une section locale est un comité du NSTU et est contrôlée par le Conseil et par son Comité exécutif, sous réserve de la *Teaching Profession Act*, du présent Règlement intérieur et des Ordres permanents du NSTU.
- (b) Une section locale ne peut pas traiter directement d'enjeux politiques avec le gouvernement provincial, des ministères ou d'autres organisations provinciales.
- (c) Une section locale détermine les dates de ses réunions et désigne une (1) réunion chaque année scolaire comme son assemblée générale annuelle.

- (d) Une majorité des membres du bureau de direction constituera un quorum pour le Comité exécutif d'une section locale.
- (e) Une section locale a le droit de soumettre des résolutions pour l'assemblée générale annuelle en suivant les procédures relatives aux résolutions dans les Ordres permanents.

**STATUTS**

Convention collective provinciale des enseignants

**4. FINANCES**

- (a) Le secrétaire-trésorier verse un remboursement du montant déterminé par l'assemblée générale annuelle du Conseil aux Sections locales, à partir des cotisations syndicales des Membres.
- (b) Les remboursements aux Sections locales sont effectués en deux (2) versements. Le premier versement est effectué au plus tard le 30 novembre d'une année donnée et le deuxième, d'ici au 31 mai de toute année donnée.
- (c) Chaque année, avant le 31 juillet, une section locale soumet un budget au bureau central pour l'année scolaire suivante.
- (d) Chaque année, avant le 31 octobre, une section locale soumet au bureau central les informations exigées pour son examen interne, qui sera effectué au bureau central.
- (e) Une section locale peut ne pas permettre d'utiliser toute portion de ses fonds pour mener une campagne par rapport à toute élection, tant au sein du Syndicat qu'à l'extérieur de celui-ci.

**Règlement intérieur**

Ordres permanents

**ARTICLE V – GOUVERNANCE RÉGIONALE****1. CONSEIL DES REPRÉSENTANTS RÉGIONAUX (CRR)**

- (a) Il doit y avoir sept (7) conseils des représentants régionaux (CRR) reflétant les sept (7) centres régionaux pour l'éducation (CRE), comme suit :
  - (i) Conseil des représentants régionaux d'Annapolis Valley;
  - (ii) Conseil des représentants régionaux de Cape Breton-Victoria;
  - (iii) Conseil des représentants régionaux de Chignecto;
  - (iv) Conseil des représentants régionaux d'Halifax;
  - (v) Conseil des représentants régionaux de South Shore;
  - (vi) Conseil des représentants régionaux de Strait;
  - (vii) Conseil des représentants régionaux de Tri.
- (b) Le mandat du Conseil des représentants régionaux au sein des limites géographiques du Centre régional pour l'éducation consiste à traiter des questions relatives à l'unité de négociation des Membres du NSTU avec ce dernier.
- (c) Un Conseil des représentants régionaux peut choisir de participer à des initiatives régionales liées au perfectionnement professionnel, aux affaires publiques ou aux relations publiques si un besoin est cerné.
- (d) Le Conseil des représentants régionaux assume les responsabilités établies par la Convention collective provinciale des enseignants et la Convention collective régionale applicable, entre le CRE et le NSTU.

**2. COMPOSITION ET MEMBRES DU BUREAU DE DIRECTION**

- (a) Les Membres du Conseil des représentants régionaux comprennent les suivants provenant des Sections locales au sein du CRR :
  - (i) présidents des Sections locales participantes;
  - (ii) premiers vice-présidents des Sections locales participantes;

**STATUTS**

Convention collective provinciale des enseignants

**Règlement intérieur**

Ordres permanents

- (iii) un nombre égal de Membres supplémentaires de chaque section locale participante.
- (b) Le Conseil des représentants régionaux est composé des Membres régionaux suivants :
  - (i) président du Conseil des représentants régionaux;
  - (ii) Membre(s) du Comité exécutif provincial du CRR.
- (c) Parmi les Membres du CRR nommés aux alinéas 2(a)i), (ii) et (iii), le Conseil des représentants régionaux nomme un président, un vice-président, un président du Comité de règlement des griefs, un président du Comité du fonds de perfectionnement professionnel (article 60), un président du Comité régional du bien-être économique (CRBE), ainsi qu'un trésorier ou un secrétaire, comme établi dans ses Statuts.

**3. GOUVERNANCE**

- (a) Une majorité des Membres du Conseil des représentants régionaux constitue un quorum dudit Conseil.
- (b) Tous les Membres du Conseil des représentants régionaux ont le droit de vote.
- (c) Un Conseil des représentants régionaux est un comité du NSTU et est contrôlé par le Conseil et par son Comité exécutif, sous réserve de la *Teaching Profession Act*, du présent Règlement intérieur et des Ordres permanents du NSTU.
- (d) Un Conseil des représentants régionaux ne peut pas traiter directement d'enjeux politiques avec le gouvernement provincial, des ministères ou d'autres organisations provinciales. Il peut toutefois traiter directement avec le Centre régional pour l'éducation au nom du Syndicat.
- (e) Sous réserve de l'article VIII du présent Règlement intérieur, le président du Conseil des représentants régionaux est le porte-parole du NSTU en ce qui concerne les questions régionales.
- (f) Un Conseil des représentants régionaux détermine les dates de ses réunions.
- (g) Un Conseil des représentants régionaux a le droit de soumettre des résolutions pour l'assemblée générale annuelle en suivant les procédures relatives aux résolutions dans les Ordres permanents.

**4. FINANCES**

- (a) Les conseils des représentants régionaux sont financés de manière équitable par les Sections locales participantes de la région.
- (b) Si au 31 juillet, le solde en caisse d'un CRR dépasse le montant nécessaire pour financer ses activités jusqu'au remboursement de la section locale, en novembre, le surplus est retourné aux Sections locales participantes du CRR.
- (c) Chaque année, avant le 31 juillet, un Conseil des représentants régionaux soumet un budget pour l'année scolaire en cours.
- (d) Chaque année, avant le 31 octobre, un Conseil des représentants régionaux soumet au bureau central les informations exigées pour son examen interne, qui sera effectué au bureau central.
- (e) Le Conseil des représentants régionaux peut ne pas permettre d'utiliser toute portion de ses fonds pour mener une campagne par rapport à toute élection, tant au sein du Syndicat qu'à l'extérieur de celui-ci.

## 5. COMITÉS DU CONSEIL DES REPRÉSENTANTS RÉGIONAUX

- (a) Le Conseil des représentants régionaux établit un comité permanent appelé le Comité régional du bien-être économique et composé des premiers vice-présidents de toutes les Sections locales et d'autres Membres tels que déterminés par le Conseil des représentants régionaux à concurrence de dix (10) Membres.
- (b) Le Conseil des représentants régionaux nomme chaque année des Membres à des comités, comme prescrit par des conventions collectives provinciales et régionales.

Convention collective provinciale des enseignants

Règlement intérieur

Ordres permanents

---

## ARTICLE VI – GOUVERNANCE DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

### 1. ASSOCIATION PROFESSIONNELLE

- (a) Les Membres actifs peuvent, en suivant la procédure établie dans les Procédures opérationnelles et avec le consentement du Comité exécutif provincial, former une association professionnelle.
- (b) Le mandat des associations professionnelles est d'encourager et d'aider les membres dans leurs activités de perfectionnement professionnel dans leurs domaines respectifs.
- (c) Les objectifs des associations professionnelles sont les suivants :
  - (i) Améliorer la pratique professionnelle en augmentant les connaissances et la compréhension des membres;
  - (ii) Diffuser des idées, des tendances et de nouveaux développements;
  - (iii) Défendre les intérêts des associations professionnelles, conformément aux politiques et à la pratique du NSTU;
  - (iv) Conseiller le Comité exécutif provincial et les comités du NSTU par rapport aux questions relatives aux associations professionnelles.
- (d) Les Membres actifs, associés et de réserve du NSTU peuvent être membres d'une association professionnelle. Ils peuvent le faire de manière volontaire et l'adhésion est conditionnelle au paiement de la cotisation de l'Association professionnelle telle que fixée par elle lors de son assemblée générale annuelle.
- (e) Le NSTU aide à l'organisation et à la promotion des associations professionnelles et fournit une aide financière, lorsque cela est nécessaire, afin d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel initié par un Membre.

### 2. MEMBRES DU BUREAU DE DIRECTION

- (a) Une association professionnelle élit un président et tout autre membre à son bureau de direction qu'elle juge nécessaire.
- (b) Les membres élus du Comité exécutif de l'association professionnelle la dirigent.

### 3. GOUVERNANCE

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

**STATUTS**

Convention collective provinciale des enseignants

**Règlement intérieur**

Ordres permanents

- (b) Une association professionnelle ne peut pas traiter directement d'enjeux politiques avec le gouvernement provincial, des ministères ou d'autres organisations provinciales.
- (c) Une association professionnelle détermine les dates de ses réunions et désigne une (1) réunion comme son assemblée générale annuelle chaque année scolaire.
- (d) Une majorité des membres du bureau de direction constituera un quorum pour le Comité exécutif d'une association professionnelle.
- (e) Une association professionnelle a le droit de soumettre des résolutions pour l'assemblée générale annuelle en suivant les procédures relatives aux résolutions dans les Ordres permanents.

**4. FINANCES**

- (a) Chaque année, avant le 1<sup>er</sup> décembre, une association professionnelle soumet un budget pour l'année scolaire en cours.
- (b) Chaque année, avant le 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.
- (c) Une association professionnelle peut ne pas permettre d'utiliser toute portion de ses fonds pour mener une campagne par rapport à toute élection, tant au sein du Syndicat qu'à l'extérieur de celui-ci.

**ARTICLE VII – COMITÉ PROFESSIONNEL****1. COMITÉ PROFESSIONNEL**

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

**ARTICLE VIII — PORTE-PAROLE OFFICIEL DU SYNDICAT**

Le président est le porte-parole officiel du NSTU et de son équipe de négociations à moins que ce pouvoir n'ait été spécifiquement délégué à une autre personne.

## ARTICLE IX – FINANCES

### STATUTS

Convention collective provinciale des enseignants

### Règlement intérieur

Ordres permanents

### 1. EXERCICE FINANCIER

L'exercice financier du NSTU s'étend du 1<sup>er</sup> août au 31 juillet.

### 2. BUDGET ÉQUILIBRÉ

- (a) Avant l'assemblée générale du Conseil, le Comité des finances et de l'immobilier fournit aux délégués à celle-ci un budget équilibré pour le prochain exercice financier.
- (b) Lorsque le Comité des finances et de l'immobilier recommande un budget équilibré aux délégués de l'assemblée générale annuelle du Conseil qui nécessite une augmentation des cotisations syndicales des Membres ou un transfert du fonds de réserve, il doit également préparer un autre budget équilibré auquel figurera des diminutions de dépenses plutôt qu'une hausse des cotisations syndicales des Membres ou qu'un transfert du fonds de réserve.

### 3. FONDS DE RÉSERVE

- (a) Le NSTU établit un fonds de réserve qui est géré par le Comité exécutif, sous réserve d'une ratification du Conseil, et qui est maintenu par des montants votés chaque année par le Conseil.
- (b) Le Conseil peut également autoriser l'utilisation d'un montant issu du fonds de réserve à des fins d'exploitation. Ce montant est revu chaque année par le Conseil. À l'issue de cet examen, le Conseil peut modifier le montant en question. Le pouvoir du Conseil d'établir et de modifier le montant à prélever du fonds de réserve est exercé par un vote majoritaire de l'ensemble du Conseil.
- (c) Le fonds peut être utilisé :
  - (i) lorsque le NSTU engage des frais raisonnables découlant de la poursuite d'une grève légale;
  - (ii) comme source de prêt au sein du NSTU à des fins d'expansion ou de développement;
  - (iii) pour couvrir des dépenses ou des prêts en cas d'urgence;
  - (iv) pour équilibrer le budget d'exploitation; le montant retiré du fonds de réserve ne doit pas dépasser 350 000 \$ par année.
- (d) Le fonds de réserve est investi par le Comité exécutif provincial, conformément aux principes de sécurité, de négociabilité et de rendement.

## ARTICLE X – RÈGLES

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

## ARTICLE XI – ASSISTANCE JURIDIQUE

Si une poursuite est intentée, ou menace d'être intentée, contre un Membre du NSTU concernant des questions issues de ses obligations ou de son statut professionnels ou si, de l'avis du Comité exécutif provincial, une poursuite doit être intentée par un Membre concernant des questions issues de ses obligations ou son statut professionnel, une assistance juridique peut être accordée au Membre en question, et ceci à l'entière discrétion du Comité exécutif provincial.

**STATUTS**

Convention collective provinciale des enseignants

**Règlement intérieur**

Ordres permanents

*Approuvé, en conseil, par le Lieutenant-Gouverneur de la Nouvelle-Écosse le troisième jour de décembre 1968.*

*Amendé lors de l'assemblée générale de 1970 par Gordon H. Davidson, greffier adjoint du Conseil exécutif.*

*Amendé lors de chaque assemblée générale successive du Conseil de 1971 à 2018.*

*Amendé par substitution en janvier 2019.*

*Amendé lors de chaque assemblée générale successive du Conseil de 2021 à 2024.*

## SECTION III

## STATUTS

## ORDRES PERMANENTS

Convention collective  
provinciale des  
enseignants

Règlement intérieur

Ordres permanents

## 1. COTISATIONS SYNDICALES DES MEMBRES

- (a) La cotisation syndicale des Membres actifs, tels que définis à l'article I, paragraphe 2 du Règlement intérieur, est fixée de temps à autre par le Conseil, conformément à l'article 12 de la *Teaching Profession Act*.
- (b) Nonobstant le paragraphe 1. (a), le montant de la cotisation syndicale des Membres actifs employés sous contrat d'une durée de moins de soixante (60) jours enseignés et indemnisables est calculé sur la base du nombre de jours d'emploi divisé par un dénominateur de soixante (60) jours et multiplié par quatre-vingts pour cent (80 %) de la cotisation syndicale annuelle des Membres.
- (c) La cotisation syndicale des Membres de réserve, tels que définis à l'article I, paragraphe 3 du Règlement intérieur, est de trente-deux dollars par an (32 \$/an).
- (d) Les enseignants suppléants, qu'ils soient des Membres de réserve ou non, doivent payer une cotisation syndicale de deux dollars et quatre-vingt cents par jour (2,80 \$/jour) d'enseignement. Ce montant est retenu directement à la source.
- (e) La cotisation syndicale des Membres associés, tels que définis à l'article I, paragraphe 5 du Règlement intérieur, est de dix dollars par an (10 \$/an).
- (f) Aucun Enseignant ne peut payer une cotisation syndicale annuelle supérieure au montant actuel payable par un Enseignant à temps plein pour une année scolaire.

## 2. ORDRES RELATIFS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL

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

**STATUTS**

Convention collective provinciale des enseignants

Règlement intérieur

**Ordres permanents**

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

### 3. **RÉSOLUTIONS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL**

- (a) Les résolutions soumises sont compilées dans un document qui est distribué à tous les Membres avant les délibérations de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- (b) Les délégués ont accès aux résolutions soumises dans les deux langues officielles.
- (c) Les résolutions sont accompagnées d'un exposé explicatif au moment de leur soumission et sont présentées aux Membres dans l'ordre selon lequel elles seront discutées lors des délibérations de l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- (d) Toutes les résolutions soumises à l'examen de l'assemblée générale annuelle du Conseil font l'objet d'une étude préalable par le comité approprié et par le Comité exécutif provincial. Les conclusions et les recommandations éventuelles issues de cette étude sont mises à la disposition des délégués à l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- (e) Les résolutions soumises catégorisées Bien-être économique et conditions de travail qui concernent les négociations provinciales doivent être automatiquement renvoyées aux cadres de direction en vue de leur examen par le Comité provincial du bien-être économique.
- (f) Une résolution adoptée lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil entre en vigueur immédiatement dès son adoption à moins que la résolution elle-même ne stipule un délai particulier ou à moins qu'elle n'influe sur le budget du NSTU.
- (g) (i) Les soumissions de résolution classifiées de procédures opérationnelles du NSTU par le Comité des résolutions seront renvoyées à la Section locale, au CRR ou à l'association professionnelle pour qu'elles soient acheminées au Comité exécutif provincial afin qu'il y donne suite.  
(ii) Si la Section locale, le CRR ou l'association professionnelle n'est pas d'accord avec la décision du Comité exécutif provincial par rapport à l'enjeu, la Section locale, le CRR ou l'association professionnelle concerné peut soumettre à nouveau cette même résolution à la prochaine assemblée générale du Conseil. L'exposé explicatif accompagnant la résolution doit 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.

- (h) Toute résolution soumise à l'assemblée générale annuelle du Conseil porte la désignation « constitutionnelle », « politique » ou « action ».
- (i) Les résolutions adoptées par l'assemblée générale annuelle portant la désignation « constitutionnelle » sont consignées dans les Statuts du NSTU.
- (j) Les résolutions adoptées par l'assemblée générale annuelle du Conseil portant la désignation « politique » sont consignées dans les documents de politique du NSTU et sont soumises à un réexamen tous les six (6) ans.
- (k) Les résolutions adoptées par l'assemblée générale annuelle du Conseil portant la désignation « action » sont retirées des documents du NSTU lorsqu'une suite leur a été donnée.
- (l) Un rapport complet des suites données à chaque résolution adoptée à l'assemblée générale du Conseil est présenté à la prochaine assemblée générale du Conseil dans le Rapport sur la disposition des résolutions.

## STATUTS

Convention collective provinciale des enseignants

Règlement intérieur

Ordres permanents

## 4. COMITÉS DU CONSEIL

### (a) COMITÉ DIRECTEUR

- (i) Avant chaque assemblée générale du Conseil, le Comité exécutif provincial nomme un Comité directeur composé de trois (3) personnes parmi les délégués votants inscrits.
- (ii) Le Comité directeur surveille le déroulement de l'assemblée générale du Conseil et fait des recommandations au Conseil au sujet du temps nécessaire par rapport à l'ordre du jour.

### (b) LE COMITÉ DES ÉLECTIONS AU CONSEIL

- (i) Avant chaque assemblée générale annuelle du Conseil, le Comité exécutif provincial nomme, parmi les délégués votants inscrits, un Comité des élections au Conseil composé de quatre (4) délégués.
- (ii) Le Comité des élections au Conseil est chargé de :
  - a. recevoir les candidatures des personnes qui désirent se présenter lors des élections tenues à l'assemblée générale annuelle du Conseil, en respectant les directives relatives aux élections lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil, comme indiqué dans les Procédures opérationnelles du NSTU;
  - b. s'assurer que les candidats potentiels sont admissibles à se présenter;
  - c. faire rapport des candidatures au Conseil;
  - d. superviser les dépenses des candidats, en respectant les directives relatives aux dépenses, comme indiqué dans les Procédures opérationnelles du NSTU;
  - e. faire rapport au directeur exécutif (ou à son mandataire désigné) ou au président indépendant de l'assemblée générale du Conseil de tout candidat que l'on soupçonne d'avoir enfreint les directives relatives à la campagne électorale, comme prévues dans les Ordres permanents et les Procédures opérationnelles du NSTU;
  - f. faire rapport au Comité exécutif provincial, dans les trente (30) jours suivant la conclusion de l'assemblée générale annuelle du Conseil, de toute préoccupation relative aux élections tenues lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil.

**STATUTS**

Convention collective provinciale des enseignants

Règlement intérieur

**Ordres permanents**

**(c) COMITÉ DES RÉOLUTIONS**

- (i)
  - a. Le Comité des résolutions est composé de cinq Membres.
  - b. Quatre (4) Membres parmi les délégués votants sont élus, par une majorité des suffrages exprimés par les délégués votants, lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil. Le mandat de deux (2) Membres dudit Comité se termine chaque année afin d'assurer la continuité du Comité. Le mandat des Membres de ce Comité est de deux (2) ans. Les Membres du Comité ne peuvent pas y siéger pour deux mandats consécutifs.
  - c. Le Comité exécutif provincial élit l'un (1) de ses Membres au poste de président du Comité des résolutions pour un mandat d'un (1) an.
- (ii) Les Membres du Comité des résolutions qui ne sont pas des délégués votants à l'assemblée générale annuelle du Conseil ont le droit de présenter ou d'appuyer les résolutions présentées par l'intermédiaire du Comité des résolutions; ils ne sont pas autorisés à voter.
- (iii) Le Comité des résolutions est chargé de :
  - a. classer chaque résolution par sujet (Gouvernance, Programmation, Bien-être économique et conditions de travail, Gouvernement, Perfectionnement professionnel, Généralités); par catégorie (Constitutionnelle, Politique, Action); par intention (Amendée, Annulée, Nouvelle); et par condition (vote majoritaire ou vote à la majorité des 2/3s);
  - b. s'assurer que les résolutions qui affectent le budget du NSTU sont chiffrées par le Comité des finances et de l'immobilier et que ces informations sont disponibles au moment des discussions;
  - c. consulter le parrain de la résolution pour expliciter les coûts spécifiques à toute résolution classée comme une résolution chiffrée;
  - d. regrouper les résolutions dont l'intention est similaire sans changer l'intention réelle d'aucune résolution;
  - e. consulter le parrain de la résolution au sujet de la reformulation d'une soumission;
  - f. informer le parrain de la résolution au moins trente (30) jours avant l'assemblée générale 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'assemblée générale annuelle du Conseil l'année suivante;
  - g. fournir au parrain de la résolution, sur demande, un résumé écrit d'un avis légal concernant les résolutions soumises, si disponible;
  - h. déterminer si les soumissions reçues durant les délibérations de l'assemblée générale du Conseil peuvent être examinées dans le cadre des Affaires nouvelles;
  - i. coordonner la compilation des rapports : le Rapport sur la disposition des résolutions, qui comporte l'URL d'une compilation électronique des mémos et des lettres concernant les résolutions adoptées, et les rapports à l'assemblée générale du Conseil.

**5. COMITÉS DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL**

- (a) Lors d'une réunion suivant l'assemblée générale annuelle du Conseil, le Comité exécutif provincial nomme les comités du NSTU comme il est autorisé à le faire de temps à autre par le Conseil et tout autre comité qu'il trouve utile ou nécessaire pour la mise en œuvre du programme du NSTU. Tous ces comités sont sous les ordres du Comité exécutif.

- (b) Les comités du NSTU sont des organes consultatifs du Comité exécutif provincial et sont responsables devant le Comité exécutif provincial pour leurs programmes. Les comités du NSTU n'administrent pas de programme, sauf si le Comité exécutif provincial les autorise à le faire. Les comités n'ont pas le droit de dépenser de l'argent ni d'engager des dépenses, d'agir ou de prendre des engagements au nom du NSTU, à moins que le Comité exécutif provincial leur permette de le faire.
- (c) Le Comité exécutif provincial établit des mandats pour les comités qu'il nomme et les rend disponibles pour tous les Membres actifs et de réserve.
- (d) Le mandat de tous les comités nommés par le Comité exécutif provincial commence le 1<sup>er</sup> août et se termine le 31 juillet de chaque année scolaire, sauf avis contraire du Comité exécutif provincial.
- (e) Le droit de vote au sein des comités du NSTU est réservé aux Membres actifs et de réserve du NSTU, tout autre individu agissant uniquement à titre consultatif.

## 6. COMITÉ DE DISCIPLINE

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

## 7. ÉQUITÉ ET MESURES ANTIDISCRIMINATOIRES

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

## STATUTS

Convention collective provinciale des enseignants

Règlement intérieur

## Ordres permanents

## 8. DIRECTIVES RELATIVES AUX CAMPAGNES ÉLECTORALES

- (a) Ces directives s'appliquent à toutes les campagnes électorales au sein du NSTU.
- (b) Il est interdit de faire activement campagne dans les salles de délibérations de l'assemblée générale du Conseil, à l'exception du discours habituel des candidats aux postes de président et de premier vice-président. Il est permis de faire passivement campagne dans les salles de délibération de l'assemblée générale du Conseil.
- (c) Il est interdit de faire activement ou passivement campagne en vue d'être élu à un poste et de mener des activités qui n'ont aucun lien avec la structure ou les opérations du NSTU dans les salles de délibération de l'assemblée générale du Conseil.
- (d) Faire activement campagne consiste à effectuer des démonstrations ou à mener des activités qui comportent la présentation d'information partisane d'une manière difficile à éviter pour un groupe de délégués. Voici des exemples de campagne active : apposer des affiches électorales, scander des slogans électoraux, proclamer le nom d'un candidat en dehors du discours habituel aux délégués, distribuer du matériel électoral dans les salles de délibérations ainsi que placer du matériel électoral dans les salles de délibérations avant, durant ou après une séance du Conseil et organiser des manifestations en faveur d'un candidat donné.
- (e) Faire passivement campagne consiste à effectuer des démonstrations ou à mener des activités qui sont observables uniquement par les personnes se trouvant à proximité du matériel électoral et qui ne cherchent pas à promouvoir ou à mettre en valeur ce matériel publicitaire lorsqu'il est vu ou entendu. Voici des exemples de campagne passive : utiliser des documents écrits faisant mention d'un candidat, porter des vêtements, badges ou ornements électoraux et placer un seul exemplaire de la documentation électorale du candidat sur les tables et les chaises des délégués.
- (f) Un candidat ou un représentant du candidat a l'autorisation de placer jusqu'à un (1) article par délégué et par séance aux tables de la salle des délibérations de l'assemblée générale du Conseil avant le début de la séance. Cela remplacerait la distribution de matériel électoral à d'autres moments. Un candidat serait toujours autorisé à saluer les délégués lors de leur entrée dans la salle des délibérations à l'assemblée générale du Conseil.
- (g) Il est interdit de placer des annonces publicitaires payantes dans les médias (journaux, radio, télévision, *The Teacher*).
- (h) Il est interdit d'utiliser l'adresse de courriel de l'employeur à des fins électorales.
- (i) Les candidats n'ont pas le droit d'utiliser le Registre des membres à des fins électorales.
- (j) Le nombre d'affiches et de banderoles électorales placardées dans l'hôtel ou les hôtels lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil peut être contrôlé par ces derniers. Si l'hôtel ou les hôtels limitent le nombre d'affiches et de banderoles, les candidats en seront informés durant la semaine précédant le début de l'assemblée générale du Conseil. Par affiche électorale, on entend toute affiche, toute banderole ou tout panneau qui est placé par ou pour un Membre candidat à un poste élu et qui fait référence au candidat ou au poste brigué.

## 9. CONFIDENTIALITÉ

Les personnes qui sont élues ou nommées dans un rôle de leadership au sein du NSTU, ses employés ainsi que les autres personnes qui agissent au nom de l'organisation sont tenus de garder strictement confidentiel tout renseignement

personnel et de s'abstenir de le divulguer et de l'utiliser, sauf dans le cadre de la réalisation d'une activité autorisée, au nom du Syndicat; lorsque c'est expressément autorisé par écrit, par le directeur exécutif, le président du NSTU ou le Comité exécutif provincial; ou lorsque la loi l'exige.

## STATUTS

Convention collective provinciale des enseignants

Règlement intérieur

Ordres permanents

### 10. CONFLIT D'INTÉRÊTS

Les personnes assumant un rôle de leadership du NSTU auquel elles ont été nommées ou élues, leurs employés et toute autre personne agissant au nom de l'organisation sont tenus d'éviter les conflits d'intérêts ainsi que la perception de conflit d'intérêts et de s'assurer que leurs activités et intérêts n'entrent pas en conflit avec leurs responsabilités à l'égard du NSTU.

### 11. DIRECTIVES DU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

Lorsque le Comité exécutif provincial édicte des changements ayant une incidence négative sur les finances des Sections locales ou des conseils des représentants régionaux au cours de l'année, il leur acheminera également des fonds supplémentaires pour exécuter ces changements.

### 12. PERSONNEL DE DIRECTION

- (a) Le directeur exécutif et le personnel de direction du NSTU doivent être admissibles pour que le nombre de professionnels de l'enseignement en Nouvelle-Écosse soit valide.
- (b) Le nombre de cadres à temps plein ou de personnes occupant des postes similaires peut uniquement être augmenté avec le consentement préalable de l'assemblée générale annuelle du Conseil.

### 13. PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE – LES DONNÉES ET LES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS DES MEMBRES

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

- (a) Toutes les données et tous les renseignements personnels des Membres, recueillis par le NSTU, sont uniquement utilisés aux fins légitimes du Syndicat et de ses Membres;
- (b) La collecte de renseignements personnels des Membres se limite au strict nécessaire aux fins indiquées au paragraphe (a) ci-dessus;
- (c) Les renseignements personnels des Membres sont protégés au moyen de mécanismes de sécurité correspondant à leur degré de sensibilité;
- (d) Aucune donnée ni aucun renseignement personnel d'un Membre ne sera divulgué à quiconque autrement que dans le cadre de leur utilisation légitime par le Syndicat, à moins que le Membre l'autorise de manière individuelle et explicite;

**STATUTS**

Convention collective provinciale des enseignants

Règlement intérieur

**Ordres permanents**

- (e) Le Syndicat fournit, sur demande, les présentes lignes directrices liées à la gestion des données et des renseignements personnels des Membres à ceux-ci;
- (f) Le Syndicat informe, sur demande, un Membre de l'existence et de l'utilisation de ses renseignements personnels;
- (g) Des données agrégées sur les Membres peuvent être divulguées à des organisations affiliées ou à des établissements universitaires à des fins de recherche, avec l'approbation du Comité exécutif provincial;
- (h) Des données agrégées sur les Membres peuvent être divulguées à des médias d'information avec l'approbation du Comité exécutif provincial;
- (i) Aucune donnée ni aucun renseignement personnel de Membre ne seront divulgués à des intérêts commerciaux.

**14. PRIX ET RÉCOMPENSES**

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

**15. DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS**

- (a) Le Syndicat dispose d'un directeur général des élections qui est l'avocat du Syndicat.
- (b) Les fonctions du directeur général des élections sont les suivantes :
  - (i) Donner des conseils sur la conduite de toute élection stipulée dans les Statuts du Syndicat;
  - (ii) Interpréter le sens des Statuts en ce qui concerne les élections;
  - (iii) Statuer sur les plaintes relatives aux élections qui lui sont présentées par les parties intéressées.

## 16. DÉLÉGUÉS À LA FÉDÉRATION CANADIENNE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS

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

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

Convention collective provinciale des enseignants

Règlement intérieur

Ordres permanents

---

## 17. DÉLÉGUÉS À LA FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

Le nombre de délégués à l'assemblée générale biennale de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse est déterminé par la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse et ceux-ci sont sélectionnés par le Comité exécutif provincial au moyen d'un processus de nomination.

---

## 18. SCRUTINS DU NSTU À L'ÉCHELLE PROVINCIALE

Les résultats de tous les scrutins du NSTU à l'échelle provinciale sont publiés, par Section locale, dans *The Teacher* ou toute autre publication équivalente, dans les cinquante (50) jours qui suivent le scrutin.

---

## 19. STATUTS

Le Comité exécutif provincial s'assure que les Statuts du NSTU sont à la disposition de tous ses membres.

*Approuvé lors de l'assemblée générale de 1967 du Conseil.*

*Amendé lors de chaque assemblée générale annuelle successive du Conseil de 1968 à 2018.*

*Amendé par substitution en février 2019.*

*Amendé lors de chaque assemblée générale successive du Conseil de 2021 et 2024.*

## STATUTS

Convention collective  
provinciale des  
enseignants

Règlement intérieur

**Ordres permanents**

# POLITIQUE DU NSTU

MAI 2024



## Introduction

La politique du NSTU fournit le contexte pour des prises de décision efficaces et une intervention sur les problèmes qui se posent. Le Comité exécutif provincial a établi les principes opérationnels suivants pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique organisationnelle :

### LA POLITIQUE DU NSTU EST :

- la position officielle du syndicat sur des questions ayant une importance particulière pour ses membres;
- formulée avec la participation des membres;
- déterminée en résultat d'une résolution de l'assemblée générale annuelle du Conseil;
- énoncée dans un langage clair et concis;
- inscrite comme résolution au procès-verbal officiel d'une assemblée générale annuelle du Conseil;
- publiée et mise à jour au besoin;
- complétée par des exposés de position le cas échéant;
- réexaminée sur un cycle de six ans.

### LA POLITIQUE DU NSTU EST CLASSIFIÉE ET REVUE SELON LE CALENDRIER SUIVANT :

- 2025 Gouvernement
- 2026 Perfectionnement professionnel
- 2027 Généralités
- 2028 Gouvernance du NSTU
- 2029 Programmation
- 2030 Bien-être économique et conditions de travail

### RÉFÉRENCES AUX ÉNONCÉS DE POLITIQUE :

Les références aux énoncés de politique sont aussi exactes qu'il a été possible d'y faire référence depuis l'assemblée générale annuelle du Conseil 1997. Plusieurs énoncés de politique existaient avant 1997 et le suivi des références n'a pas été effectué pour les résolutions antérieures. Les références mentionnent des résolutions relatives à la création, la réaffirmation ou la modification de politiques ainsi que les dates de réunions du comité exécutif provincial durant lesquelles ces politiques ont été réaffirmées.

## SECTION I

## GOUVERNANCE DU NSTU

## POLITIQUE

## Gouvernance

## Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

## Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

## Généralités

## 1. MISSION

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

*Référence : Présentée dans les années 1990; réaffirmée 2023-27*

## 2. CONVICTIONS – NOUS CROYONS QUE

## A. LE NSTU AGIT À TITRE DE PRINCIPAL DÉFENSEUR POUR SES MEMBRES EN :

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

## B. LE NSTU S'ENGAGE À FAIRE PREUVE DE LEADERSHIP EN MATIÈRE DE CHANGEMENT ÉDUCATIF EN :

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

## C. LE NSTU PROMEUT ET AMÉLIORE LA QUALITÉ DE L'ÉDUCATION PUBLIQUE POUR TOUS LES ÉLÈVES EN :

- I. favorisant un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire;
- II. faisant progresser la profession;
- III. militant en faveur de la justice sociale et du syndicalisme;
- IV. collaborant avec d'autres organisations;
- V. communiquant nos convictions de manière à influencer l'opinion publique et les politiques gouvernementales.

*Référence : Présentée dans les années 1990; réaffirmée 2023-28*

## 3. 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/elle 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 de leurs parents ou tuteurs.

- V. Le membre doit être aussi objectif et respectueux que possible sur les questions prêtant à controverse.
  - VI. Le membre ne doit pas accepter de rémunération pour faire du tutorat à ses propres élèves, sauf dans des cas exceptionnels qui doivent être approuvés par son surveillant ou son directeur.
- B. LE MEMBRE VIS-À-VIS D'UN AUTRE MEMBRE/COLLÈGUE**
- I. Le membre ne doit pas faire de remarques diffamatoires, désobligeantes, condescendantes, embarrassantes ou choquantes à l'encontre d'un autre membre ou collègue.
  - II. Le membre ne doit pas faire de remarques désobligeantes sur la compétence professionnelle d'un autre membre ou collègue.
  - III. Le membre ne doit pas accepter un poste laissé vacant à la suite d'un différend non résolu entre des membres et leur employeur.
  - IV. Le membre ne doit pas harceler sexuellement, physiquement ou émotionnellement un autre membre ou collègue.
- C. LE MEMBRE ET L'ADMINISTRATION**
- I. Le membre doit fournir un soutien raisonnable et professionnel à l'administration interne de l'école/établissement scolaire et du bureau régional.
- D. LE MEMBRE ET L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE**
- I. Le membre qui est, à titre professionnel, membre d'un comité, d'un conseil ou de tout autre organisme s'occupant de questions concernant le programme d'enseignement de la Nouvelle-Écosse doit être élu, nommé ou approuvé par le Nova Scotia Teachers Union.
  - II. Le membre, ou le groupe de membres ne doivent pas entreprendre d'actions individuelles sur des questions qui sont du ressort de la section locale, du conseil des représentants régionaux ou du NSTU.
  - III. La section locale ou le conseil des représentants régionaux ne doit pas entreprendre d'action individuelle sur des questions pour lesquelles l'aide du NSTU a été demandée ou sur des questions exigeant l'autorisation du NSTU.
- E. LE MEMBRE VIS-À-VIS DE SA PROFESSION**
- I. La conduite du membre doit favoriser et promouvoir la profession d'enseignant et la cause de l'éducation dans la province.
  - II. Le membre doit maintenir son apprentissage professionnel, lui permettant de se tenir au courant des tendances en matière d'éducation.
  - III. Le membre ne doit pas accepter de travail rémunéré, en dehors de son contrat, lorsque cet emploi nuit à son statut professionnel ou à sa réputation auprès de ses élèves, de ses collègues ou de la communauté.
- F. LE MEMBRE ET LA COLLECTIVITÉ**
- I. Le membre doit se comporter dans sa vie privée de manière à éviter de s'attirer le déshonneur et, par son intermédiaire, de déshonorer sa profession.

*Référence : Amendée 2009-6; 2009-7; 2009-8; 2009-9; 2009-10; 2009-11; 2009-12; 2009-13; 2010-9; 2016-15; 2021-01; Réaffirmée en janvier 2022*

## 4. RELATIONS COLLÉGIALES ENTRE LES MEMBRES DU PERSONNEL DES SITES ÉDUCATIFS

Le NSTU reconnaît le rôle clé des administrateurs des écoles publiques en tant que leaders en éducation. Il croit en la valeur des relations collégiales entre les administrateurs et les enseignants. L'approche collégiale élimine les obstacles auxquels se heurtent les enseignants qui aspirent à devenir des leaders pédagogiques en assumant des rôles administratifs. Le NSTU croit que la classification des administrateurs comme gestionnaires change

POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

Généralités

fondamentalement la nature de la relation administrateur-enseignant et constitue un obstacle à la relation collégiale. De plus, le NSTU croit que la relation collégiale est renforcée par la présence d'administrateurs ayant les caractéristiques suivantes :

- A. Sont des membres actifs à part entière du NSTU;
- B. Sont en mesure d'accéder au perfectionnement professionnel (PP) du NSTU;
- C. Agissent comme des modèles d'apprentissage continu;
- D. Sont des enseignants exemplaires et compatissants qui ont une compréhension approfondie de la pratique pédagogique;
- E. Mettent l'accent sur leur rôle principal d'enseignant principal plutôt que sur celui de gestionnaire.

*Référence : Résolution 1998-4; réaffirmée 1999-48; amendée 2000-4; réaffirmée 2002-25; 2005-29; amendée 2010-22; 2016-21; 2019-4, réaffirmée en janvier 2022*

## POLITIQUE

### Gouvernance

Programmation

Bien-être économique et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

## 5. DIVERSITÉ DANS LA PROFESSION ENSEIGNANTE

- A. Le NSTU s'engage à faire preuve d'équité et à promouvoir des mesures antidiscriminatoires.
- B. Le NSTU reconnaît l'importance d'intégrer des personnes, traditionnellement marginalisées, à la profession enseignante.
- C. Le NSTU soutient les organisations et les programmes qui encouragent les étudiants de groupes sous-représentés à se diriger vers la profession enseignante.

*Référence : Résolutions 1999-145; 1999-146; 1999-163; réaffirmées 2002-109; 2005-52; amendées 2008-51; réaffirmées en novembre 2013; amendées 2022-20*

## 6. IDENTITÉ DE GENRE, EXPRESSION DE GENRE ET DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ORIENTATION SEXUELLE

Nous nous efforçons de mettre en place un système d'éducation sûr, accueillant et inclusif, qui reconnaît et qui respecte toute personne, indépendamment de son identité de genre, de son expression de genre et de son orientation sexuelle. À ce titre, le NSTU fera la promotion des droits des élèves, des familles et des membres et appuiera et protégera ces droits pour qu'ils :

- A. Soient traités avec respect et soient acceptés, sans discrimination ni oppression;
- B. Expriment librement et collectivement leur identité de genre et leur orientation sexuelle;
- C. Bénéficient d'un contenu, d'espaces et d'installations d'apprentissage sains, invitants et inclusifs;
- D. Perçoivent de la diversité et de l'inclusion dans le NSTU, les écoles ainsi que les priorités et les programmes du système;
- E. Communiquent de l'information sur l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle et l'expression de genre.

*Référence : Résolution 2004 – NB1; amendée 2009 – NB1; 2011-11; 2014-50; 2019-59; 2022-22*

## 7. DROITS DE LA PERSONNE

Les membres du Nova Scotia Teachers Union reflètent la diversité de notre province. Nous nous réjouissons de cette diversité et estimons que nous avons tous le droit de travailler dans un milieu exempt de discrimination.

- A. Le NSTU, en reconnaissance de son appui à la *Charte canadienne des droits et libertés*, veille à protéger les droits et les libertés fondamentaux de ses membres.

- B. Le NSTU, en reconnaissance de son appui envers la *Nova Scotia Human Rights Act*, soutient pleinement ses membres qui sont victimes de discrimination ou de harcèlement en ce qui concerne leur emploi, comme défini par cette Loi.
- C. Le NSTU s'engage à faire preuve d'impartialité à l'égard de ses membres, tant dans sa structure que dans la prestation de ses programmes et services.
- D. L'énoncé sur les droits de la personne du NSTU se lit comme suit :
  - I. Le Nova Scotia Teachers Union se réjouit de la diversité et appuie pleinement la *Nova Scotia Human Rights Act*;
  - II. Comme nous croyons que tous les membres ont le droit de travailler dans un milieu exempt de discrimination, nous nous efforçons de diriger et de servir nos membres sans préjugés;
  - III. Comme les droits de tous sont importants, nous créerons un milieu respectueux pour toutes nos activités qui favorise la bienveillance et la confiance et qui est exempt de harcèlement;
  - IV. Comme nous savons que des relations saines et positives nous permettent de croître et de diriger, nous ne tolérons pas de comportement qui mine la dignité ou la valeur d'une personne;
  - V. Comme la voix et le vote de chaque membre sont importants, nous interagissons en faisant preuve d'un respect mutuel, de compréhension et de coopération, comme une manifestation tangible d'une solidarité appuyant un privilège démocratique entier libre de harcèlement et d'intimidation.

*Référence : Réaffirmée 1999-40; 2002-19; 2005-19; amendée 2010-11; 2016-16; 2021-13; 2022-23; 2023-38*

## POLITIQUE

Gouvernance

## Programmation

Bien-être économique et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

## SECTION II

# PROGRAMMATION

---

## 1. ÉVALUATION ET RAPPORT SUR LES PROGRÈS DES ÉLÈVES

Les titulaires de classe ont pour principale responsabilité l'évaluation et la production de rapports sur les progrès des élèves, à l'aide de diverses approches ancrées dans leur pratique habituelle, qui tiennent compte de la population étudiante diversifiée. Le NSTU a donc les convictions suivantes concernant les évaluations et les rapports sur les progrès des élèves :

- A. Les renseignements sur les élèves doivent être recueillis, stockés, communiqués et utilisés d'une façon respectant les droits des élèves relativement à la protection de la vie privée.
- B. Les outils et les méthodologies d'évaluation doivent :
  - I. correspondre aux objectifs éducatifs et à la théorie de l'apprentissage,
  - II. être justes et équitables,
  - III. motiver les élèves et instiller la confiance en leur réussite,
  - IV. couvrir un ensemble de compétences et de niveaux de compétence,
  - V. offrir des mesures continues des progrès,
  - VI. permettre aux enseignants et aux spécialistes de diagnostiquer des difficultés d'apprentissage et de concevoir des stratégies pour les surmonter;
- C. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et les entités du système éducatif sont responsables de fournir :

- I. une période de temps et des ressources appropriées pour que les enseignants puissent évaluer et communiquer les progrès des élèves de manière précise,
- II. des possibilités appropriées continues pour les enseignants sur place concernant les outils et les méthodologies d'évaluation et de production de relevés de notes, au besoin.

*Référence : Résolution 2023-30*

## 2. ÉVALUATION DES ÉLÈVES – TESTS NORMALISÉS

Le NSTU reconnaît l'autorité du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour instituer des outils d'évaluation normalisés pour les élèves. Le NSTU croit toutefois que les instruments d'évaluation des élèves créés par des enseignants, en utilisant leur jugement professionnel par rapport à leur classe et à leurs élèves, sont les moyens les plus précis et efficaces d'évaluer la réussite des élèves. Le NSTU a donc les convictions suivantes par rapport aux évaluations normalisées :

- A. Le NSTU, à titre de voix professionnelle des enseignants, doit participer directement à toutes les décisions politiques concernant les outils provinciaux d'évaluation des élèves à grande échelle.
- B. Les titulaires de classe de toute la province et de toutes les régions doivent participer à la conception, à la mise en œuvre et à la notation des évaluations normalisées.
- C. Les évaluations normalisées doivent uniquement être utilisées pour éclairer l'instruction et appuyer les apprentissages des élèves.
- D. Les évaluations normalisées ne servent pas à évaluer les enseignants, les administrateurs ou les écoles et ne devraient pas être utilisées à cette fin.
- E. La compilation des résultats aux évaluations ne doit pas être permise à des fins de classement.
- F. L'administration et la correction des examens, utilisés pour établir les notes finales, doivent rester l'affaire des titulaires de classe.

*Référence : Résolution 2001-B; réaffirmée 2004-97; amendée 2011-16, 2017-20; 2023-29*

## 3. CENSURE

On effectue de la censure lorsque des gouvernements ou des groupes d'intérêt peuvent imposer leurs valeurs morales, politiques ou personnelles sur autrui afin de supprimer des mots, des images ou des idées qu'ils jugent choquants. Le NSTU ne tolère pas la censure sous quelque forme que ce soit et croit que :

- A. les élèves ont le droit d'accéder librement à divers matériels d'apprentissage facilement accessible dans leur école;
- B. les entités du système éducatif doivent reconnaître le droit des membres, démontrant leur jugement professionnel, de sélectionner leur matériel d'apprentissage conformément aux pratiques éducatives actuelles;
- C. les entités du système éducatif doivent avoir des procédures en place pour le réexamen du matériel éducatif jugé approprié par les membres.

*Référence : Résolution 2001-41; réaffirmée 2004-99; amendée 2011-18; 2017-21; 2023-31*

## 4. TAILLE ET COMPOSITION DES CLASSES

La taille et la composition des classes sont des facteurs importants de la réussite des élèves, y compris, mais sans se limiter au rendement scolaire, aux taux d'obtention de diplôme, aux aptitudes non cognitives et aux résultats obtenus dans la vie en général. De plus, les politiques qui limitent la taille des classes et prévoient un soutien important pour créer des milieux d'apprentissage inclusifs ont une plus grande incidence sur les enfants marginalisés et issus de familles à faible revenu. Bien que ces politiques entraînent des coûts immédiats,

### POLITIQUE

Gouvernance

### Programmation

Bien-être économique et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

elles sont rentables à long terme en raison des économies futures réalisées en matière de services sociaux, des services de santé, de justice et d'éducation. Elles favorisent également des conditions de travail idéales pour les éducateurs et, par conséquent, aident à recruter et à fidéliser les enseignants. Par conséquent, le NSTU croit que :

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

*Référence : Résolution 2000-57; amendée 2003-43; 2006-68; 2012-77; 2013-51; 2015-20; 2015-21; 2018-37; 2024-8*

POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

Généralités

## 5. DOCUMENTATION EXHAUSTIVE POUR L'ENSEIGNEMENT DU FRANÇAIS

Les membres enseignant en français de base, en immersion française, en français langue première ou en français langue additionnelle doivent avoir accès à des documents exhaustifs en français, y compris des textes et des ressources documentaires.

*Référence : Réaffirmée 1999-59; amendée 2004-100; réaffirmée en février 2011 et mars 2017, 2023-32*

## 6. RÉOLUTION DE CONFLITS

En tant que microcosme de la société, les conflits dans les classes et dans l'ensemble de l'environnement de l'école sont inévitables; l'utilisation de pratiques constructives pour les résoudre peut créer un milieu d'apprentissage sécuritaire sur le plan affectif dans lequel les élèves apprennent à vivre de manière responsable, respectueuse, bienveillante, coopérative et efficace. Le NSTU a donc les convictions suivantes en ce qui concerne les pratiques de résolution de conflits constructives et non violentes :

- A. Les élèves peuvent acquérir les attitudes, les connaissances et les compétences leur permettant de résoudre de manière coopérative des conflits dans leur classe, leur école, leur famille et leur collectivité.
- B. Il incombe aux éducateurs d'exposer continuellement les élèves à des leçons et à des expériences liées à la résolution de conflits et de problèmes.
- C. Les entités régionales du système éducatif sont responsables d'offrir des pratiques de résolution de conflits sur place.
- D. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance est tenu d'inclure la résolution de conflits dans le programme des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse.

*Référence : Résolution 2023-47*

## 7. ÉLABORATION, MISE EN ŒUVRE ET EXAMEN DE LA PROGRAMMATION

Le NSTU reconnaît l'autorité du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance par rapport à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'examen de la programmation du programme des écoles publiques. Le NSTU estime toutefois que le ministère doit :

- A. garantir que le programme des écoles publiques soit un véritable continuum, du primaire jusqu'à la fin du secondaire;
- B. établir et maintenir des politiques et des procédures ayant une longue portée pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'examen d'une programmation fondée sur des données;
- C. communiquer de manière claire et concise un modèle de mise en œuvre de la programmation, les éléments à inclure dans le modèle, y compris, mais sans s'y limiter, des projets pilotes, des essais sur le terrain et des normes d'évaluation;
- D. faire participer les membres, à titre de partenaires égaux dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'examen de la programmation;
- E. s'assurer que la programmation est inclusive et diversifiée, est exempte de préjugés et de discrimination, permet aux élèves de réfléchir de manière critique, fait la promotion de relations respectueuses, remet en question les stéréotypes négatifs et motive les élèves à atteindre leur plein potentiel;
- F. offrir une programmation garantissant un équilibre entre la théorie, les compétences techniques et les matières spécialisées à chaque niveau approprié, y compris, mais sans s'y limiter, orientation, arts dramatiques, arts plastiques, bibliothèque, musique, éducation physique, langues (micmac, français, gaélique, anglais et autre, si approprié), éducation familiale, sciences humaines, sciences, mathématique et éducation technologique;
- G. veiller à ce qu'un financement approprié soit fourni pour la mise en œuvre de la programmation, y compris, mais sans s'y limiter, le temps de préparation, le perfectionnement professionnel et les ressources pédagogiques;
- H. s'assurer que l'élaboration et la mise en œuvre de la programmation sont libres de l'influence de société à but lucratif.

En outre, le NSTU croit que les membres ont les responsabilités suivantes :

- A. Connaître entièrement les directives relatives à la programmation et les autres publications ministérielles qui sont directement liées à leur poste;
- B. Porter à l'attention du ministère toute préoccupation qu'ils ont par rapport aux documents ministériels relatifs à la programmation.

*Référence : Réaffirmée 2001-44; amendée 2002-41, 2002-43; 2003-30; 2004-101; 2011-20; 2013-65; 2017-23; 2023-33*

## 8. APPRENTISSAGE ÉCHELONNÉ

Le NSTU reconnaît que les programmes d'apprentissage échelonné de qualité supérieure doivent être soigneusement conçus et planifiés, être intégrés au programme des écoles publiques, être financés de manière appropriée et être mis en œuvre par les membres du NSTU. En outre, le NSTU croit que :

- A. les enseignants participant à des programmes d'apprentissage échelonné doivent avoir accès aux mêmes ressources d'enseignement, perfectionnement professionnel et soutien des pairs que leurs collègues enseignants dans le programme des écoles publiques régulier;
- B. les élèves ne doivent pas être obligés de suivre des cours d'apprentissage échelonné pour obtenir leur diplôme;
- C. les programmes d'apprentissage échelonné doivent comprendre un éventail complet de services aux élèves, y compris, mais sans s'y limiter, des conseils pédagogiques, une orientation, du counselling, du personnel de soutien et une formation technologique appropriée;
- D. le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance doit s'assurer que tous les élèves inscrits dans des écoles publiques ont le même accès à des cours d'apprentissage échelonné, y compris, mais sans s'y limiter, l'accès aux ressources et aux appareils requis;

### POLITIQUE

Gouvernance

### Programmation

Bien-être économique et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

- E. le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance doit mettre sur pied des indicateurs clairs pour l'évaluation de la qualité des cours crédités offerts dans le cadre de l'apprentissage échelonné;
- F. l'introduction de programmes d'apprentissage échelonné ne doit pas avoir une incidence négative sur la charge de travail, sur la sécurité d'emploi ou sur les niveaux de financement du programme des écoles publiques régulier.

## 9. HISTOIRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE CANADIENNE

Le NSTU reconnaît l'importance d'enseigner l'histoire des mouvements ouvriers canadiens et recommande son inclusion dans la programmation relative aux sciences humaines à l'école secondaire de premier cycle.

*Référence : Réaffirmée 2001-35; amendée 2002-48; réaffirmée 2004-107; en février 2011 et en mars 2017; amendée 2023-37*

## 10. RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Le NSTU est d'avis que les ressources requises pour apprendre le programme du système des écoles publiques devraient être entièrement financées et fournies par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse. En outre, le NSTU croit que :

- A. les membres doivent participer à la création des ressources pédagogiques fournies par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance;
- B. les membres doivent être autorisés à utiliser leur jugement professionnel dans la sélection des ressources et du matériel pédagogiques appropriés;
- C. tout matériel ou toute ressource dont les élèves ont besoin devraient être fournis gratuitement;
- D. un financement suffisant devrait être offert pour fournir aux bibliothèques scolaires une grande variété de ressources pédagogiques et un personnel approprié;
- E. un financement suffisant devrait être offert pour aider les écoles à acquérir des ressources pédagogiques à l'extérieur de l'allocation du School Book Bureau;
- F. un financement suffisant devrait être offert pour fournir des ressources pédagogiques équivalentes dans l'ensemble de la province, dans la langue d'instruction de chaque école;
- G. les ressources pédagogiques devraient soutenir les objectifs éducatifs de la province et y correspondre, comme formulé par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance;
- H. les ressources pédagogiques devraient être factuelles, appropriées et de qualité supérieure pour le développement socioaffectif et le niveau d'habileté de chaque élève;
- I. les ressources d'apprentissage devraient soutenir les éléments fondamentaux de l'éducation, dans son ensemble, permettant aux élèves d'acquérir des attitudes et des comportements responsables par rapport à certaines questions, y compris, mais sans s'y limiter nécessairement, les droits de la personne, la justice sociale, la paix, la durabilité et l'interdépendance mondiale;
- J. les ressources pédagogiques devraient soutenir un éventail de styles d'enseignement et d'apprentissage, y compris, mais sans s'y limiter nécessairement, l'apprentissage actif, le constructivisme, l'apprentissage coopératif, l'apprentissage par la recherche, l'apprentissage par l'expérience; et l'apprentissage basé sur les résultats.

*Référence : Réaffirmée 2001-48; amendée 2004-109; réaffirmée en février 2011 et mars 2017; amendée 2023-41*

### POLITIQUE

Gouvernance

### Programmation

Bien-être économique et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

## 11. ENSEIGNEMENT MULTICULTUREL

Les écoles de la Nouvelle-Écosse reflètent une société multiculturelle et multiethnique, qui influence les styles d'enseignements et d'apprentissages représentés dans nos écoles. Les valeurs et les modèles de comportement présents et présentés dans nos écoles varient en fonction des groupes culturels. Les citoyens d'une société démocratique ont besoin d'une littératie ethnique et culturelle (compréhension adéquate des groupes ethniques, de l'appartenance ethnique et de la culture). En tant que tel, le NSTU croit que :  
Les membres, en raison de leur rôle dans la société, ont une responsabilité importante dans le domaine du développement de la compréhension ethnique et culturelle.

### A. LE PROGRAMME D'ÉTUDES DOIT :

- I. Fournir aux élèves des occasions constantes de développer une identité du moi positive.
- II. Reconnaître la diversité ethnique et culturelle des élèves au sein de la communauté scolaire;
- III. Décrire le développement de la Nouvelle-Écosse et du Canada comme société à multiples facettes;
- IV. Explorer et expliquer les choix et les options ethniques et culturelles au sein de la société néo-écossaise et canadienne et utiliser au maximum les ressources communautaires locales.

### B. L'EMPLOYEUR DOIT :

- I. Établir des politiques et des procédures scolaires qui doivent favoriser des connaissances et des interactions multiethniques positives parmi les élèves, les enseignants, le personnel administratif et autre personnel de soutien;
- II. Renseigner les membres à propos des répercussions du multiculturalisme en Nouvelle-Écosse ainsi que des services, des programmes, des ressources et des nouveautés liés au multiculturalisme.

### C. LE NSTU DOIT :

- I. Encourager et inciter une meilleure prise de conscience des membres et une compréhension plus approfondie des liens entre le comportement social, les styles d'apprentissages et les différences ethnoculturelles et leurs répercussions;
- II. Encourager et promouvoir la collaboration des membres avec des organisations, des personnes et des groupes concernés par le multiculturalisme;
- III. Encourager l'élaboration d'un programme d'études qui reflète les similitudes et les différences ethnoculturelles dans la province;
- IV. Promouvoir une approche combattant l'homophobie, l'hétérosexisme, le sexisme et le racisme dans les stratégies, les ressources et les attitudes relatives à l'éducation dans les écoles provinciales.

### D. LES ÉDUCATEURS DOIVENT :

- I. Accepter la responsabilité de s'informer et de réfléchir à leurs propres attitudes et comportements afin de prôner le respect, la compréhension et la valorisation de la diversité.

*Référence : Réaffirmée 2001-46; amendée 2004-110; 2011-24; 2017-24, réaffirmée en février 2023*

## 12. ÉDUCATION POUR LA PAIX

Le NSTU reconnaît l'obligation de l'éducation publique d'aider à fournir aux jeunes les connaissances, la compréhension, les attitudes et les compétences pour faire en sorte que notre monde soit libre de tout combat et qu'ils puissent vivre de manière entière et authentique dans un monde de paix, de démocratie et de justice. Ainsi, il croit que :

### POLITIQUE

Gouvernance

### Programmation

Bien-être économique et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

- A. la paix internationale et les libertés individuelles sont à la fois des principes rationnels et des objectifs viables pour l'éducation;
- B. la justice, le respect mutuel et le respect des différences peuvent être enseignés et appris;
- C. nous devons aider les élèves à acquérir des compétences leur permettant de faire des choix par rapport aux enjeux mondiaux;
- D. les éducateurs doivent aider les élèves à comprendre la paix;
- E. l'enseignement pour la paix doit être axé sur l'enseignement de la coopération à chaque niveau.

*Référence : Résolution 2001-49; amendée 2004-114; réaffirmée en février 2011, mars 2017; amendée 2023-45*

### 13. ÉDUCATION SEXUELLE

La responsabilité fondamentale d'informer les enfants concernant les rapports entre les personnes et la sexualité incombe à la famille; cependant, le système des écoles publiques doit offrir son soutien par l'entremise de la programmation appropriée pour l'enseignement de la physiologie de la reproduction et de la sexualité humaines, mais aussi des enjeux éthiques, sociaux et émotionnels associés à la sexualité. La recherche indique une étroite corrélation entre la prestation d'une éducation sexuelle de qualité supérieure et les effets positifs sur la santé des gens, y compris, mais sans nécessairement se limiter à :

- A. une initiation tardive à l'activité sexuelle;
- B. la prise de moins de risques sexuels;
- C. une utilisation accrue des condoms et d'autres formes de contraceptif;
- D. une meilleure connaissance de la sexualité, des comportements sexuels sans risques, des risques de grossesse, des risques de contracter des infections transmissibles sexuellement;
- E. de meilleures attitudes concernant la santé reproductive et sexuelle.

Le NSTU estime donc que l'éducation sexuelle devrait :

- A. tenir compte de l'âge et du stade de développement de chaque élève, en présentant la sexualité de manière positive;
- B. mettre l'accent sur les valeurs de responsabilité mutuelle, de respect et de consentement;
- C. avertir les élèves des conséquences de l'activité sexuelle, de l'irresponsabilité sexuelle et de l'exploitation sexuelle;
- D. informer les élèves de la physiologie de la reproduction et de la sexualité humaines, y compris de l'utilisation appropriée des contraceptifs;
- E. informer les élèves en ce qui concerne l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et remettre en question les attitudes discriminatoires;
- F. remettre en question les attitudes qui perpétuent la violence sexuelle; faisant ainsi la promotion de l'égalité sexuelle et de la sécurité de tous;
- G. fournir des conseils en santé, y compris des recommandations à des organismes extérieurs, au besoin.

En outre, le NSTU croit que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance doit veiller à ce que :

- A. du perfectionnement professionnel avant de débiter l'emploi et en cours d'emploi soit offert aux enseignants en ce qui concerne l'éducation sexuelle;
- B. des ressources et du matériel de référence pour l'enseignement de l'éducation sexuelle soient facilement accessibles.

*Référence : Résolution 2023-51*

### 14. INTÉGRATION DE LA TECHNOLOGIE EN ÉDUCATION

La technologie est inextricablement intégrée à l'éducation en tant que ressource pédagogique dans les classes d'aujourd'hui; cependant, la relation

POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

entre l'enseignant et l'élève est l'élément le plus important dans le processus d'apprentissage. C'est pourquoi le NSTU croit que :

- A. l'intégration de la technologie doit tenir compte de l'équité par rapport à l'accès des élèves;
- B. la technologie est une ressource pédagogique et ne remplace pas l'accès de l'élève à un enseignant;
- C. le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance doit établir une vision à long terme de l'intégration de la technologie dans la programmation;
- D. l'intégration de la technologie exige que la technologie et l'infrastructure appropriées soient en place, soutenues, mises à niveau et fournies avec suffisamment de matériel; elle exige également du financement pour plus de temps de préparation et de perfectionnement professionnel pour les membres. Les entités du système éducatif sont tenues de veiller à ce que ces éléments soient en place;
- E. le système d'éducation de la Nouvelle-Écosse ne doit pas être influencé par des pressions inappropriées de sociétés à but lucratif pour installer la technologie dans des sites éducatifs;
- F. l'intégration de la technologie doit comprendre les enseignements sur la conduite appropriée en ligne.

*Référence : Résolution 2002-50; réaffirmée 2004-120; amendée 2011-28; 2015-32; 2017-27; 2023-49*

## POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

**Bien-être économique  
et conditions de travail**

Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

Généralités

### SECTION III

## BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### 1. VIOLENCE, INTIMIDATION ET HARCÈLEMENT

Un apprentissage et un enseignement optimaux sont possibles dans des environnements sécuritaires; par conséquent, le NSTU croit que :

- A. L'employeur est responsable de protéger les membres et d'assurer un milieu de travail sécuritaire, exempt de violence et de harcèlement. La violence et le harcèlement comprennent, sans toutefois s'y limiter :
  - I. La violence physique, verbale et psychologique;
  - II. Le harcèlement sexuel;
  - III. L'intimidation, y compris la cyberintimidation.
- B. L'employeur doit reconnaître que les membres peuvent être victimes de violence/harcèlement de la part des élèves, des parents, des tuteurs ou du personnel.
- C. Les membres victimes de violence/harcèlement recevront le plein appui de l'employeur et du NSTU.
- D. L'employeur, conformément à la Nova Scotia Human Rights Act et en consultation avec le NSTU, doit établir des politiques et des procédures pour s'assurer que les incidents de violence/harcèlement sont atténués (le plus possible), signalés, documentés et traités de manière efficace.

*Référence : Résolution 2000-30; réaffirmée 2003-42; amendée 2004-21; 2006-67; 2012-76; 2019-26; réaffirmée en janvier 2024*

## 2. ENSEIGNANTS ASSOCIÉS

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

- A. La participation à titre d'enseignant-e associé-e doit être sur une base volontaire;
- B. Les enseignants associés doivent avoir un contrat permanent;
- C. Le processus de sélection pour les enseignants associés doit 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-e associé-e durant la journée d'enseignement;
- G. Les stages doivent être limités à un-e (1) enseignant-e en formation initiale à la fois et à un maximum de deux (2) par année.

*Référence : Résolution 2021-23; réaffirmée en janvier 2024*

**POLITIQUE**

Gouvernance

Programmation

**Bien-être économique  
et conditions de travail**

Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

Généralités

## 3. INSTALLATIONS SCOLAIRES – RÉNOVATIONS, OUVERTURES ET FERMETURES

Le NSTU reconnaît la nécessité de rénover et de fermer des établissements scolaires, ainsi que d'en ouvrir de nouveaux, afin de créer et de préserver des possibilités d'éducation de qualité pour les élèves; néanmoins, cela peut également perturber les enseignants, les élèves, les parents et les tuteurs. Le NSTU estime que l'on doit faire participer ses membres à l'élaboration et à la conception d'un projet majeur de nouvelle construction ou de rénovations, lors de sa planification. De plus, en ce qui concerne la fermeture, l'ouverture ou la réouverture d'un établissement scolaire, le NSTU croit que :

- A. Les membres ne doivent pas s'acquitter de tâches d'autres unités de négociation ou travailleurs non syndiqués; cependant, les membres doivent coopérer et apporter leur assistance dans le cadre du processus. Plus précisément :
  - I. Les membres doivent emballer et déballer leurs articles personnels;
  - II. Il est possible que les membres doivent superviser l'emballage ou le déballage d'équipement et de matériel de nature sensible, fragile ou dangereuse;
  - III. Un délai doit être accordé aux membres, en dehors de leurs fonctions relatives aux élèves, pour aider à exécuter ces tâches;
  - IV. Les membres doivent uniquement être tenus de participer à ces tâches durant l'année scolaire et les journées d'enseignement.
- B. Il incombe à l'employeur de faire ce qui suit :
  - I. Fournir le matériel pour emballer les articles personnels des membres;
  - II. Allouer suffisamment de temps durant l'année scolaire de 195 jours.
- C. Aucun-e élève ne doit être présent ni aider à emballer, déballer ou transporter du matériel.

*Référence : 2022-33; réaffirmée en janvier 2024*

## 4. PERSONNEL DE SOUTIEN ÉDUCATIF

La nature complexe de la classe inclusive peut nécessiter le soutien de personnel non enseignant pour les élèves. 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 du personnel de soutien (ou tout autre titre qui leur est donné par l'employeur);
- D. le personnel de soutien doit être :
  - I. assigné à un ou des élèves qui ont besoin de services et de soutien distincts;
  - II. compétent en soins aux enfants, en soins personnels, en soins de santé ou en développement de l'enfance;
  - III. sous la direction de l'enseignant;
  - IV. sous la supervision générale de l'administration.

*Référence : Résolution 2000-17; amendée 2003-53; réaffirmée 2006-80; amendée 2012-84; 2021-25, 2024-22*

## POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

**Bien-être économique et conditions de travail**

Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

### 5. INTÉGRITÉ DES MEMBRES

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

- A. s'opposera à toute tentative de retirer une partie des membres du NSTU;
- B. s'opposera à toute impartition de fonctions exercées par ses membres;
- C. s'opposera au remplacement d'un enseignant certifié membre du NSTU par un employé qui n'est pas membre du NSTU.

De plus, le NSTU considère que tous les cours et programmes des écoles publiques doivent être enseignés et donnés par des membres du NSTU.

*Référence : Réaffirmée 1999-31; 1999-69; amendée 1999-64; 2000-37; 2000-38; 2000-47; 2001-9; 2001-10; réaffirmée 2003-44; 2006-69; 2013-20; amendée 2018-12; 2018-13; 2019-27; 2024-09*

### 6. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Le NSTU estime que la propriété intellectuelle créée par le membre doit rester la propriété du membre.

*Référence : Résolution 2002-76; réaffirmée 2004-106; en février 2011, en mars 2017 et en février 2023; en janvier 2024*

### 7. EMBARGO MÉDIATIQUE SUR LES NÉGOCIATIONS

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

- A. Le syndicat et l'employeur doivent 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 doivent pas être discutés en public par le syndicat ou l'employeur.

*Référence : Réaffirmée 1998-23; amendée 2003-49; 2006-73; 2021-24; Réaffirmée en janvier 2024*

### 8. ACCÈS DES ENSEIGNANTS À LA TECHNOLOGIE

Les membres doivent avoir accès à la technologie pour faire leur travail. Par conséquent, le NSTU estime qu'il incombe à l'employeur de :

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

*Référence : Résolution 1998-65; amendée 2000-93; 2002-116; 2005-59; 2008-58; 2014-68; 2024-15*

## 9. IMAGE, VIDÉO ET ENREGISTREMENTS AUDIO DE MEMBRE

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

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

*Référence : Résolution 2023-50; amendée 2024-16*

**POLITIQUE**

Gouvernance

Programmation

**Bien-être économique  
et conditions de travail**

Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

Généralités

## 10. SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le NSTU croit que :

- A. L'atténuation des risques psychologiques en milieu de travail est une extension de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les enseignants ont un lieu de travail sûr.
- B. L'employeur, conformément à l'Occupational Health and Safety Act et en consultation avec le NSTU, établit des politiques, des procédures et des pratiques qui :
  - I. Démontrent la volonté de l'employeur de promouvoir le bien-être mental;
  - II. Permettent aux enseignants d'avoir accès à des programmes et à des ressources internes en matière de santé et de mieux-être;
  - III. Créent une culture de respect et de confiance;
  - IV. Atténuent la stigmatisation à l'égard de la maladie mentale;
  - V. Diminuent le préjudice psychologique.
- C. Les facteurs qui doivent être pris en compte pour améliorer la santé mentale en milieu de travail comprennent, sans s'y limiter :
  - I. La surcharge de travail;
  - II. Les défis liés à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle;
  - III. Le manque de confiance et de transparence;
  - IV. L'accès à des outils et à des ressources en matière de santé.

*Référence : Résolution 2019-28; Réaffirmée en janvier 2024*

## 11. RÉMUNÉRATION AU MÉRITE

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

*Référence : Résolution 2010 – NB1, réaffirmée en janvier 2015; amendée 2024-17*

## 12. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Un apprentissage et un enseignement optimaux sont possibles dans des environnements sécuritaires; par conséquent, le NSTU croit que :

- A. La santé et la sécurité en milieu de travail sont une responsabilité partagée.
- B. L'employeur est responsable de protéger les membres et d'assurer un milieu de travail sécuritaire, exempt de risques pour la santé et la sécurité.
- C. Les membres sont responsables de travailler de manière sécuritaire et de signaler les conditions dangereuses à leur superviseur.

- D. Les risques professionnels comprennent, mais sans s'y limiter :
  - I. Les situations qui peuvent causer des maladies ou des blessures immédiates;
  - II. Les situations où une exposition prolongée peut causer des maladies ou des blessures;
  - III. Les environnements susceptibles d'aggraver des maladies existantes.
- E. Les membres qui tombent malades ou se blessent en raison de risques professionnels en milieu de travail recevront le plein appui de l'employeur et du NSTU.
- F. L'employeur, conformément à l'Occupational Health and Safety Act et en consultation avec le NSTU, établira des politiques et des procédures pour s'assurer que les accidents de travail et les maladies professionnelles sont atténués (le plus possible), signalés, documentés et traités de manière efficace.

*Référence : Résolution 2000-29; réaffirmée 2004-81; amendée 2009-14; 2009-88; réaffirmée en janvier 2015; amendée 2018-51B; 2019-29; Réaffirmée en janvier 2024*

## POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

### Bien-être économique et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

## 13. OPTION D'ENSEIGNEMENT À TEMPS PARTIEL

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

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

*Référence : Résolutions 1999-68; 2000-45; amendées 2003-50; réaffirmées 2006-74; amendées 2012-81; 2018-30; 2024-18*

## 14. GAINS OUVRANT DROIT À PENSION

Les prestations de retraite versées en vertu du régime de retraite des enseignants de la Nouvelle-Écosse doivent être établies en fonction des échelles salariales négociées par le NSTU ou par d'autres employeurs visés par le régime de retraite des enseignants de la Nouvelle-Écosse.

*Référence : Résolution 2002-71; réaffirmée 2003-51, en mars 2018, en janvier 2024*

## 15. CONSEILLERS SCOLAIRES

Le NSTU est d'avis que les conseillers scolaires sont essentiels au système scolaire public et à la prestation du programme intégral d'orientation en Nouvelle-Écosse. Plus précisément, le NSTU croit que :

- A. Les conseillers scolaires sont d'abord des enseignants et que les fonctions d'un conseiller scolaire doivent être exercées par un membre du NSTU;
- B. Il doit y avoir au moins un conseiller scolaire à temps plein dans chaque école publique de la Nouvelle-Écosse;
- C. Les responsabilités d'un conseiller scolaire ne doivent pas dépasser le ratio d'un (1) conseiller pour deux cent cinquante (250) élèves;
- D. Les programmes d'orientation doivent être offerts par des enseignants qualifiés qui ont obtenu un diplôme en counselling à l'issue d'un programme de niveau universitaire d'au moins un an;

- E. Pour bien faire leur travail, les conseillers scolaires ont besoin d'un bureau privé sur place doté des ressources suivantes, sans toutefois s'y limiter : un téléphone, des classeurs verrouillables et un ordinateur sécurisé.

*Référence : Résolution 2006-37; amendée 2019-42; Réaffirmée en janvier 2024*

## 16. 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 doivent être membres du NSTU;
- B. Les responsabilités d'un psychologue scolaire ne doivent 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.

*Référence : Résolution 2021-27; Réaffirmée en janvier 2024*

**POLITIQUE**

Gouvernance

Programmation

**Bien-être économique  
et conditions de travail**

Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

Généralités

## 17. 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 doivent être membres du NSTU;
- 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.

*Référence : Résolution 2021-26; Réaffirmée en janvier 2024*

## 18. SUPPLÉANCE

Pour assurer la pérennité du système d'éducation publique de la province, il est essentiel de renforcer et d'élargir le bassin d'enseignants suppléants. Plus précisément, le NSTU estime que les suppléants doivent :

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

*Référence : Résolutions 2004-C; 2004-D; 2004-E; 2004-F; réaffirmées 2006-79; amendées 2018-40; 2024-14*

## 19. ATTRIBUTION DES POSTES

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

*Référence : Résolution 2006-44; réaffirmée en mars 2018; amendées 2024-21*

## 20. ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

Le NSTU reconnaît l'obligation des employeurs régionaux d'évaluer leur personnel et la responsabilité du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de veiller à ce que des politiques et des pratiques d'évaluation cohérentes et appropriées sont en place. Le NSTU reconnaît que l'évaluation des enseignants n'est fiable que si l'on tient compte de facteurs comme les installations d'apprentissage; l'accès à du matériel pédagogique; le soutien au programme; l'apprentissage professionnel; et la taille et la composition des classes. En outre, le NSTU croit que :

- A. l'objectif du programme d'évaluation est le suivant :
  - I. créer et maintenir un milieu d'apprentissage optimal pour les élèves;
  - II. reconnaître et renforcer l'enseignement efficace;
  - III. promouvoir la croissance professionnelle.
- B. le programme d'évaluation :
  - I. met l'accent sur les évaluations formatives;
  - II. est planifié de manière coopérative et est exécuté suivant un modèle de collaboration;
  - III. énonce clairement le but et le processus;
  - IV. prévoit du temps pour effectuer efficacement les évaluations;
  - V. prévoit du temps et du soutien pour que le membre puisse intégrer la formation et le perfectionnement professionnel pour éclairer sa pratique;
  - VI. fournit de la formation aux évaluateurs;
  - VII. mène une évaluation sommative dans des circonstances extrêmes.
- C. le processus d'évaluation sommative :
  - I. est initié seulement après que l'enseignant et l'administrateur ont tenté de remédier au (x) domaine(s) de préoccupation et qu'une période de temps raisonnable a été allouée à l'enseignant pour qu'il s'améliore
  - II. est uniquement utilisé dans des situations où une décision d'emploi peut être requise (recyclage, transfert ou licenciement);
  - III. n'est pas mené par le même évaluateur qui a effectué l'évaluation formative;
  - IV. est fait par un évaluateur qui n'est pas lié au même site éducatif;
  - V. n'est pas basé sur des rapports d'évaluations formatives précédentes;
  - VI. permet tous les apprentissages professionnels possibles;
  - VII. envisage un transfert comme une mesure raisonnable pour résoudre le problème;
  - VIII. considère un licenciement uniquement en dernier recours.

*Référence : Résolution 2023-07; Réaffirmée en janvier 2024*

### POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

### Bien-être économique et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

## SECTION IV

## GOUVERNEMENT

## 1. PRINCIPES DE LA RESPONSABILISATION

Le NSTU croit au concept de responsabilisation de l'enseignement public. Tout modèle de responsabilisation doit respecter les principes suivants :

- A. Un modèle efficace de responsabilisation :
  - I. Reconnaît que tous les partenaires (gouvernement, centre régional pour l'éducation, conseil scolaire, enseignants et administrateurs, parents/tuteurs et élèves) ont la responsabilité de rendre compte des aspects de l'éducation qui relèvent de leur contrôle et de leur compétence. Ils ont également la responsabilité de travailler en collaboration afin que le système dans son ensemble fonctionne convenablement;
  - II. Reconnaît que le public a le droit de savoir dans quelle mesure le système d'enseignement atteint ses objectifs. Les parents et les tuteurs ont droit à des renseignements détaillés au sujet des progrès de leur enfant;
  - III. Améliore la confiance à l'égard du système d'enseignement et encourage les améliorations;
  - IV. Reconnaît qu'il existe des normes de pratique en matière de conduite tout comme de compétence;
  - V. Respecte l'autonomie des professionnels en matière d'établissement et de respect des normes professionnelles de conduite et de compétence;
  - VI. Accepte le rôle central d'une évaluation de qualité axée sur la classe et faisant appel à un vaste éventail d'indicateurs pour démontrer l'apprentissage des élèves.
- B. Au sein de ce modèle de responsabilisation de l'éducation, les enseignants sont chargés d'acquérir des connaissances, de prendre des décisions, de travailler en collaboration, de se tenir au courant et de suivre régulièrement des sessions de formation professionnelle.
- C. Au sein de ce modèle de responsabilisation de l'éducation, les organisations d'enseignants sont chargées de mettre au point des programmes pour aider les enseignants à poursuivre leur formation professionnelle, à établir et à promouvoir des normes de pratique professionnelle et à répondre aux inquiétudes concernant leur compétence.
- D. Au sein de ce modèle de responsabilisation de l'éducation, en collaboration avec le Nova Scotia Teachers Union, le gouvernement, les centres régionaux pour l'éducation et les conseils scolaires ont la responsabilité d'élaborer des programmes pour aider les enseignants à poursuivre leur apprentissage professionnel, d'établir et de promouvoir des normes de pratique professionnelle et de répondre aux préoccupations relatives à la compétence des enseignants.

*Référence : Résolution 2004-121; réaffirmée en février 2011; amendée 2017-19*

## 2. FERMETURE (OU RESTRUCTURATION) DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

- A. Le Nova Scotia Teachers Union reconnaît que la fermeture ou la restructuration d'une école au sein d'une communauté est un problème qui a un tel impact sur cette communauté qu'elle nécessite la coopération la plus étroite entre les autorités scolaires et la communauté. Le Nova Scotia

## POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique et conditions de travail

## Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

**POLITIQUE**

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail**Gouvernement**Perfectionnement  
professionnel

Généralités

Teachers Union reconnaît également que la réorganisation de districts scolaires est nécessaire pour favoriser une instruction efficace des élèves.

- B. Le Nova Scotia Teachers Union recommande que les principes suivants soient pris en compte lorsqu'on envisage la fermeture (ou la restructuration) d'un établissement scolaire :
- I. L'école est un élément essentiel de l'identité d'une communauté.
  - II. Le sentiment d'appartenance à une communauté est un aspect important de la qualité de vie dans la province de la Nouvelle-Écosse.
  - III. Les écoles ne doivent pas être déclarées excédentaires uniquement sur la base du déclin des inscriptions.
  - IV. Il doit être reconnu que la capacité excédentaire peut être temporaire, étant donné qu'on peut s'attendre à des modifications du volume des inscriptions à l'avenir.
  - V. L'utilisation des écoles excédentaires à d'autres fins pédagogiques doit être sérieusement envisagée.
  - VI. Les écoles ayant une capacité excédentaire pourraient être modifiées pour répondre à des besoins et à des objectifs communautaires.
  - VII. La modification des installations scolaires excédentaires doit être temporaire pour permettre une reconversion rapide à un usage scolaire.
  - VIII. Les autorités municipales et le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance doivent coopérer activement avec d'autres ministères gouvernementaux comme le ministère de la Santé et du Mieux-être et le ministère de l'Entreprise en vue de la conversion de la capacité scolaire excédentaire.
  - IX. Lorsque la fermeture d'une école est envisagée, un avis public de la fermeture prévue doit être donné au moins deux ans à l'avance.
  - X. Les tendances à la fois précédentes et projetées en matière d'inscriptions doivent être examinées.
  - XI. Apporter le soutien nécessaire à l'école et à ses programmes durant la période d'examen.
  - XII. Envisager les effets de la fermeture (ou de la restructuration) sur les programmes.
  - XIII. Envisager les effets de la fermeture (ou de la restructuration) sur la distance que doivent parcourir les élèves pour se rendre à l'école.
  - XIV. Une communication régulière doit se poursuivre avec tous les intervenants tout au long du processus d'examen de l'école.
  - XV. Les enseignants doivent bénéficier de temps suffisant et de soutien adéquat pour effectuer la transition de l'école qui ferme à l'école qui les reçoit.

*Référence : Résolution 2001-100; amendée 2004-75; 2009-82; 2015-59*

### 3. DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE

Le NSTU estime que le développement de la petite enfance est une composante essentielle des services sociaux qui doivent être fournis à tous les Néo-Écossais. Une programmation efficace lors de la petite enfance améliore les chances des enfants dans les domaines de la santé, du bien-être, de l'éducation et des résultats économiques. En outre, les services de développement de la petite enfance bien conçus favorisent la santé, font progresser l'égalité des femmes, se soucient de la pauvreté infantile et familiale, améliorent l'inclusion sociale, et contribuent à la croissance économique. Les services de développement de la petite enfance doivent :

- A. Être financés par l'État, de haute qualité, équitables, universels, inclusifs et accessibles;
- B. Couvrir la période allant de la naissance de l'enfant à son entrée à l'école;
- C. Comporter du counselling prénatal pour les familles;

- D. Être axés sur le jeu, être axés sur la découverte et être de nature expérientielle et interactive;
- E. Être fournis par des professionnels qualifiés dans le domaine du développement de la petite enfance;
- F. Être adéquatement financés pour permettre le diagnostic précoce et le traitement des déficiences physiques et des troubles du comportement et de l'apprentissage.

*Référence : Résolution 2009 – NB2; réaffirmée en janvier 2015; amendée 2018-63*

#### 4. ÉDUCATION DE LA PETITE ENFANCE

Le NSTU estime que l'éducation de la petite enfance est un élément crucial d'un système d'enseignement public universel et de qualité. Les programmes d'éducation de la petite enfance bien conçus enrichissent la vie des jeunes enfants et créent les fondements de leur croissance et de leur développement tout au long de leurs études. Les programmes d'éducation de la petite enfance doivent :

- A. Faire partie intégrante d'un système d'enseignement public de haute qualité, équitable, universel, inclusif et accessible du niveau préscolaire (enfants âgés de quatre ans au 31 décembre de l'année scolaire) à la 12<sup>e</sup> année et pour les diplômés qui reviennent à l'école;
- B. Relever de la compétence des conseils scolaires régionaux;
- C. Être appropriés sur le plan développemental afin de :
  - I. Suivre des curriculums bien conçus, axés sur le jeu, axés sur la découverte, interactifs et expérientiels;
  - II. Répondre aux besoins des enfants au plan scolaire, social, affectif et comportemental;
  - III. Répondre à un éventail de besoins de développement et de styles d'apprentissage individuels;
  - IV. Tenir compte de la diversité culturelle.
- D. Être convenablement financés afin de fournir :
  - I. Un diagnostic et un traitement précoces des déficiences physiques et des troubles du comportement et de l'apprentissage;
  - II. Des programmes de formation des enseignants pour les premières années, tant au niveau de la formation avant l'emploi que de la formation en cours d'emploi;
  - III. Des soutiens aux programmes tels que des services de bibliothèque, d'orientation et d'autres services aux élèves;
  - IV. Des ressources physiques suffisantes pour garantir un environnement d'apprentissage et d'enseignement sain et sécuritaire;
  - V. Une dotation en personnel appropriée pour répondre à tous les besoins des élèves en matière de santé et de bien-être;
- E. Être dispensés par des enseignants qualifiés.

*Référence : Résolution 2018-64*

#### 5. POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉDUCATION – PARTICIPATION DES ENSEIGNANTS

Le NSTU estime que l'opinion professionnelle des enseignants est un élément essentiel de l'élaboration d'une politique en matière d'éducation valable créée par les centres régionaux pour l'éducation/conseils, les ministères et les gouvernements.

*Référence : Résolution 2000-84; amendée 2003-82; 2007-95; 2019-40*

#### POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique et conditions de travail

#### Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

## 6. MISE À DISPOSITION DES ÉTATS FINANCIERS DES ÉCOLES

Le NSTU est d'avis que les centres régionaux pour l'éducation et les conseils scolaires demandent à toutes les écoles de préparer des états financiers conformes aux principes comptables généralement admis et de les mettre à la disposition du public.

*Référence : Résolution 1999-157; amendée 2004-80; réaffirmée 2009-87, en janvier 2015*

## 7. FINANCEMENT DE L'ÉDUCATION PUBLIQUE

Le NSTU est d'avis que l'éducation publique entièrement financée est un droit fondamental de chaque Néo-Écossais; de plus, le financement doit être fondé sur des programmes, sur des principes éducatifs de qualité et sur une accessibilité universelle. À cette fin, le NSTU croit que notre système scolaire public doit être entièrement financé par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse pour :

- A. Fournir les ressources, le matériel, les infrastructures et l'équipement (y compris la technologie) nécessaires de façon équitable dans l'ensemble de la province;
- B. Assurer des services internes appropriés et opportuns pendant la mise en œuvre de nouveaux programmes, outils d'évaluation, programmes d'étude ou de nouvelles pratiques en matière de production de rapports.

De plus, le NSTU estime qu'aucun fonds public ou incitatif fiscal ne doit être utilisé pour aider à financer des écoles privées ou à charte, ou des programmes de bons d'études.

*Référence : Résolution 2019-41*

## 8. FINANCEMENT DE LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI

Les coûts de la formation en cours d'emploi des membres entraînés par la mise en place de nouveaux programmes seront assumés par le gouvernement provincial et les centres régionaux pour l'éducation et les conseils scolaires indépendamment des stipulations concernant le fonds de perfectionnement professionnel dans la *Convention provinciale des enseignants*.

*Référence : Résolution 1990-35; réaffirmée 1995; 1999-128; amendée 2003-83; réaffirmée 2007-96, en mars 2019*

## 9. INTÉGRATION ET INCLUSION

Le NSTU appuie la politique du Council of Atlantic Provinces and Territory Teacher Organizations (CAPTTO) sur l'intégration. En outre, le NSTU a les convictions suivantes :

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

### POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

### Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

Généralités

F. Les établissements scolaires ne doivent pas présenter d'obstacles.

*Référence : Résolution 2001-43; amendée 2002-45; 2004-105; 2011-23; réaffirmée en mars 2017; amendée 2021-60; 2024-12*

## 10. DROITS À L'INSTRUCTION DANS LA LANGUE DE LA MINORITÉ

Le NSTU reconnaît et appuie l'article 23 – Droits à l'instruction dans la langue de la minorité de la Charte canadienne des droits et libertés, qui fait la promotion des deux langues officielles du Canada ainsi que des cultures représentées par les communautés de la langue de la minorité en garantissant des installations scolaires primaires et secondaires de la langue de la minorité pour les familles. En Nouvelle-Écosse, l'article 23 de la Charte canadienne des droits et libertés préserve et favorise la langue française et l'éducation en français.

*Référence : Réaffirmée 2001-47; amendée 2004-108; réaffirmée en février 2011 et mars 2017; amendée 2023-39*

## 11. SOUTIEN PROFESSIONNEL

Le NSTU soutient le principe de disposer de plus de personnel professionnel de soutien à tous les niveaux scolaires.

*Référence : Résolution 2003-35; amendée 2004-116; réaffirmée en février 2011; amendée 2017-25*

## 12. PARTENARIATS SECTEUR PUBLIC/SECTEUR PRIVÉ (3P)

Le NSTU croit que les écoles en P3 doivent :

- A. Rester assujetties aux politiques des centres régionaux pour l'éducation/ du conseil scolaire, du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et à toutes les lois applicables;
- B. Faire en sorte que les services éducatifs soient offerts par des enseignants agréés au sens de l'*Education Act*;
- C. Respecter toutes les conventions collectives et la législation sur laquelle elles sont fondées;
- D. S'assurer que l'utilisation des installations scolaires relève de la seule compétence de l'administration de l'école;
- E. Respecter l'atmosphère collégiale de l'école;
- F. Limiter les intérêts du partenaire privé aux fonctions de construction et d'entretien.

De plus, le NSTU croit qu'un processus équitable et transparent n'existe que si la divulgation publique comprend, sans toutefois s'y limiter :

- G. La justification que le modèle P3 est préférable dans un cas particulier;
- H. Les rôles et responsabilités clairement définis de tous les partenaires;
- I. La définition et la répartition formelles du risque, y compris des garanties telles que celles de bonne exécution;
- J. La participation du public au comité de sélection du site;
- K. La transparence dans le choix d'un partenaire privé ou d'un consortium;
- L. La signature de baux avant le début des travaux de construction.

*Référence : Résolution 2000-77; réaffirmée 2003-84; amendée 2007-97; 2013-80; 2019-44*

## 13. RECERTIFICATION

Le NSTU s'oppose à toute tentative d'exiger une recertification périodique des membres.

*Référence : Réaffirmée 1999-142; 2002-113; 2005-55; 2008-54; en novembre 2013 et en janvier 2020*

**POLITIQUE**

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

**Gouvernement**

Perfectionnement  
professionnel

Généralités

## 14. ÉCOLES/ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES À FAIBLE CHARGE ODORANTE

Les écoles publiques et les établissements scolaires de la Nouvelle-Écosse doivent être des milieux d'apprentissage et de travail à faible charge odorante.

*Référence : Résolution 1998-62; réaffirmée 2003-86; 2007-99; amendée 2013-81; réaffirmée en janvier 2019*

## 15. CONSEILS D'ÉCOLE CONSULTATIFS

Dans la mesure où le développement des conseils d'école consultatifs a eu et continuera à avoir un impact considérable sur la gestion des écoles et les conditions de travail des enseignants, le NSTU est d'avis que :

- A. Les conseils d'école consultatifs doivent être de nature consultative, conformément à l'*Education Act*;
- B. Le NSTU doit continuer à garder ses membres étroitement au courant des questions liées aux conseils d'école consultatifs. Des activités de perfectionnement professionnel doivent être créées et spécialement conçues pour répondre aux besoins résultant de la mise en œuvre des conseils d'école consultatifs;
- C. Le NSTU doit continuer à surveiller l'impact des conseils d'école consultatifs sur les questions contractuelles et les conditions de travail des enseignants;
- D. Le NSTU doit continuer à travailler en collaboration avec les autres partenaires reconnus de l'éducation, y compris le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, la Nova Scotia Federation of Home and School Associations inc., l'Association of Nova Scotia Educational Administrators, les associations professionnelles du NSTU et d'autres organisations communautaires pour assurer la mise en œuvre efficace, compétente et solidaire des conseils d'école consultatifs.

*Référence : Résolution 2001-113; réaffirmée 2004-90; amendée 2009-96; réaffirmée en janvier 2015*

## 16. DOTATION EN PERSONNEL DES PETITES ÉCOLES SECONDAIRES

- A. La dotation en personnel des petites écoles ne doit pas être basée sur le nombre d'élèves, mais plutôt sur les cours qui doivent être offerts pour l'obtention du diplôme de fin d'études secondaires.
- B. Le NSTU soutient le principe suivant : toutes les écoles doivent être en mesure d'offrir un programme suffisant pour réaliser les objectifs pédagogiques spécifiques dans toutes les catégories des apprentissages essentiels à l'obtention du diplôme du programme des écoles publiques (PEP) (c'est-à-dire Expression esthétique, Citoyenneté, Communication, Développement personnel, Résolution de problèmes et Compétences technologiques).
- C. Le NSTU est d'avis que les trois principes suivants doivent être respectés lors de la dotation des petites écoles secondaires : intégrité des programmes, attentes et soutien aux membres.
  - I. Intégrité des programmes**
    - a. Les petites écoles secondaires doivent disposer d'un personnel adéquat pour fournir tous les programmes et les services essentiels conformément au PEP.
    - b. Une considération particulière doit être accordée aux écoles polycycliques (p. ex. P-9, 7-12) à cause du grand nombre de membres qui enseignent plusieurs cycles et du manque de flexibilité de l'emploi du temps.
    - c. Les écoles doivent fournir un choix équilibré de cours supérieurs, de cours théoriques et de cours nécessaires au diplôme et des

### POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

### Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

Généralités

- options adéquates pour tous les élèves (c'est-à-dire préparation à l'université, au collège, à la vie professionnelle, besoins spéciaux).
- d. Les emplois du temps doivent être établis de manière à permettre aux élèves d'obtenir plus que le minimum de 18 crédits exigé pour l'obtention du diplôme.
- e. Il faudrait proposer des cours théoriques et supérieurs répondant aux besoins des élèves doués et talentueux (Challenge for Excellence, ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance).
- f. Il faudrait fournir des options multiples pour les crédits obligatoires (p. ex. choix de cours de beaux-arts ou d'histoire du Canada).
- g. Les écoles doivent offrir un éventail et un choix équilibré de cours afin d'inclure les lettres et sciences humaines et les arts ainsi que les sciences, les mathématiques et la technologie.
- h. Les élèves doivent avoir accès à la technologie, aux laboratoires et au matériel qui sont essentiels pour leurs programmes particuliers.
- i. Les cours à niveau unique doivent être programmés séparément.
- j. Les écoles doivent éviter les salles de classe à années multiples ou à cours multiples.

## II. Attentes imposées aux membres

- a. Il faudra tenir compte des exigences des salles de classe à années multiples ou à cours multiples et de l'éventail des aptitudes des élèves lors de la définition des tâches d'enseignement.
- b. L'emploi du temps des membres doit prévoir du temps de préparation adéquat durant les deux semestres.
- c. Du temps de préparation supplémentaire doit être accordé :
  - i. si des classes à années multiples sont nécessaires;
  - ii. pour les plans de programme individualisé (PPI) et la planification des programmes;
  - iii. pour coordonner, surveiller et encadrer les élèves dans leurs études par correspondance, à distance et indépendantes.
- d. Il faudra tenir compte de la taille et du climat réels de la classe, plutôt que des rapports élèves-enseignants équivalents temps plein (ETP) lors de la programmation des tâches d'enseignement.
- e. Les membres qui enseignent des disciplines différentes de leur domaine de spécialité doivent avoir accès à des ressources appropriées et à du perfectionnement professionnel.

## III. Soutien aux membres

Toutes les petites écoles secondaires doivent disposer :

- a. d'un directeur à plein temps non chargé d'enseignement qui peut fournir un leadership et un soutien pédagogiques aux membres;
- b. d'un conseiller d'orientation à plein temps conformément aux recommandations du Programme complet d'orientation et de counselling;
- c. d'une technologie informatique appropriée et équitable, de services d'entretien et de services techniques;
- d. d'une bibliothèque adéquate et équitable, de services de secrétariat et de services d'entretien;
- e. d'une reconnaissance des coûts fixes au sein des budgets d'exploitation;
- f. de politiques, de procédures et de programmes de perfectionnement professionnel pour guider la planification et la mise en œuvre de l'enseignement dans les salles de classe qui sont à années multiples en vertu des exigences du PEP ou des effectifs réduits dans certains cours;
- g. de ressources adéquates et équitables et de services d'éducation spécialisée.

*Référence : Résolutions 2005-63; 2007-55; réaffirmées 2009-99; 2009-100; amendées 2015-65*

## POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique et conditions de travail

## Gouvernement

Perfectionnement professionnel

Généralités

## 17. ASSIDUITÉ SCOLAIRE

L'assiduité scolaire est d'une importance cruciale pour la réussite des élèves, et c'est pourquoi le NSTU croit que :

- A. Les centres régionaux pour l'éducation et les conseils scolaires doivent avoir des politiques d'assiduité des élèves qui :
  - I. Définissent les procédures de saisie des données, d'identification, d'intervention et de suivi;
  - II. Envisagent un éventail de programmes éducatifs qui pourraient servir d'interventions;
  - III. S'occupent de l'absentéisme chronique à l'aide de personnel spécialisé en région;
  - IV. Envisagent le recours à des équipes communautaires (p. ex., pédagogiques, médicales, juridiques, ethniques, services sociaux) pour régler les problèmes d'assiduité scolaire.
- B. Chaque école doit avoir des pratiques qui prévoient :
  - I. Un suivi cohérent et précis de l'assiduité des élèves;
  - II. Une attention immédiate des administrateurs lorsqu'une tendance à l'absentéisme est constatée;
  - III. Des discussions continues entre le personnel de l'école, les groupes de parents et les organismes communautaires qui permettent d'adopter des approches coopératives pour régler les problèmes d'assiduité scolaire.

*Référence : Résolution 2000-82; amendée 2003-81; 2007-94; 2019-47*

## 18. ENSEIGNANTS-BIBLIOTHÉCAIRES

- A. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a reconnu l'importance de l'acquisition continue du savoir.
- B. Les apprentissages essentiels à l'obtention du diplôme identifient les connaissances, les compétences et les attitudes que les diplômés vont acquérir au cours de leur éducation.
- C. La compétence technologique est l'un de ces apprentissages. Les résultats identifiés mettent l'accent sur la capacité de l'élève diplômé à localiser, évaluer, adapter, générer et partager des informations en faisant appel à des sources et des technologies diverses. Grâce aux autres apprentissages, il est clair que les diplômés doivent être capables d'acquérir, de traiter et d'interpréter ces informations de manière critique pour prendre des décisions éclairées.
- D. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a également entrepris de nombreuses initiatives dans le cadre du financement affecté aux initiatives relatives à la technologie de l'information.
- E. Compte tenu de l'importance accordée à l'alphabetisation et à la compétence technologique dans le programme des écoles publiques, nous croyons fermement que la bibliothèque doit devenir un lieu d'acquisition de ces compétences. Les bibliothécaires ont offert dans le passé et continuent à fournir un leadership dans ces domaines.
- F. Notre reconnaissance du rôle important joué par les bibliothécaires dans notre société axée sur la technologie de l'information nous conduit à formuler le principe suivant :
  - I. Le NSTU estime que la bibliothèque est une salle de classe spécialisée et doit être dotée d'un enseignant-bibliothécaire qui possède un certificat d'enseignement approprié ainsi que la formation professionnelle nécessaire pouvant aller jusqu'à une maîtrise en bibliothéconomie.

*Référence : Résolution 2000-39; amendée 2001-39; réaffirmée 2003-55; 2006-82; amendée 2018-50*

### POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

### Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

Généralités

## SECTION IV

## PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

## 1. 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 doivent aider les membres à perfectionner leurs compétences en enseignement. Ils doivent également permettre aux enseignants de développer les capacités linguistiques de leurs élèves.

*Référence : Résolution 2000-92; réaffirmée 2002-108; 2005-51; amendée 2008-50; réaffirmée en novembre 2013; amendée 2021-85*

POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

Généralités

2. RESSOURCES PROFESSIONNELLES 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.

*Référence : Résolution 2000-98; amendée 2002-117; réaffirmée 2005-60; 2008-59; amendée 2014-73; 2021-86*

3. PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE POUR  
LES ENSEIGNANTS

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 doit participer activement aux comités et aux groupes similaires au niveau 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.

*Référence : Résolution 2002-110; réaffirmée 2005-53; 2008-52; amendée 2014-69; 2021-87*

4. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET  
NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Le NSTU est d’avis que les membres, représentés par leurs sections locales, ont le droit de contribuer au processus de planification ainsi 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 doivent 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 doivent 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 doivent pas être utilisés pour les initiatives de perfectionnement professionnel ou les séances de formation en milieu de travail obligatoires demandées par l'employeur.

*Référence : Résolution 2002-112; réaffirmée 2005-54; amendée 2006-46; réaffirmée 2008-53; en novembre 2013; amendée 2021-88*

## 5. 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 au niveau 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;
  - 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. Doit être intégré au travail;
  - III. Doit engager les membres dans une réflexion continue au sein d'une culture de communautés d'apprentissage professionnel;
  - IV. Doit être uniforme dans toutes les régions.

*Référence : Résolution 2000-97; réaffirmée 2002-114; 2005-56; amendée 2008-55; 2014-70; 2021-89*

## 6. PLANIFICATION DU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL OU DE LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI DES MEMBRES

Le NSTU soutient le principe de l'organisation d'activités obligatoires de perfectionnement professionnel ou de formation en cours d'emploi pour les membres du NSTU durant la journée d'enseignement normale, ainsi que de leur intégration au travail.

*Référence : Résolution 2003-97; réaffirmée 2005-57; 2008-56; amendée 2014-71; réaffirmée en janvier 2020*

### POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique et conditions de travail

Gouvernement

**Perfectionnement professionnel**

Généralités

## SECTION VI

## GÉNÉRALITÉS

## 1. CYBERCONDUITE CONVENABLE

Les communications électroniques et les activités en ligne sont très répandues dans notre système éducatif et dans la collectivité en général. Dans ce contexte, le NSTU a les convictions suivantes en ce qui concerne la cyberconduite :

- A. La cyberconduite appropriée est la manière éthique, légale et constructive dont nous nous conduisons en ligne et elle contribue à assurer un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire dans nos établissements d'enseignement.
- B. La cyberconduite inappropriée doit être découragée et faire l'objet d'une réaction rapide et décisive.
- C. L'éducation est un élément essentiel pour promouvoir une cyberconduite appropriée.
- D. Les intervenants en éducation, les ministères et organismes gouvernementaux et la collectivité dans son ensemble partagent la responsabilité de veiller à une cyberconduite appropriée.

*Référence : Résolution 2008 – NB1; réaffirmée 2009-104; amendée 2015-66; 2018-73; réaffirmée en janvier 2021*

## POLITIQUE

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

Généralités

## 2. MERCANTILISME DANS LES ÉCOLES

Dans tous les cas sauf les plus limités, le NSTU croit que les écoles publiques doivent être exemptes d'entreprises commerciales, y compris, mais sans s'y limiter, la publicité, les franchises et les entreprises à but lucratif. En tant que tel, le NSTU croit que :

- A. L'accès aux élèves ne doit se faire qu'avec la preuve d'objectifs éducatifs valables;
- B. La publicité commerciale destinée aux enfants doit être interdite sur les terrains des écoles publiques et dans les autobus scolaires;
- C. L'entreprise commerciale ne doit pas exploiter les élèves comme un public captif;
- D. Les ententes de commandite doivent être conformes à des valeurs éducatives saines;
- E. La reconnaissance des commanditaires ne doit être faite que par des moyens appropriés;
- F. Le matériel scolaire et didactique commandité par des entreprises doit être clairement identifié comme tel.

*Référence : Résolution 2019-45, réaffirmée en janvier 2021*

## 3. DÉSIGNATION DE SALLES DU PERSONNEL

Le NSTU considère que des salles doivent être réservées à l'usage du personnel, selon les souhaits du personnel enseignant de l'établissement scolaire.

*Référence : Résolution 2001-111; réaffirmée 2004-89; 2009-85; en janvier 2015; amendée 2021-95*

## 4. 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 :

**POLITIQUE**

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel**Généralités**

- 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;
    - 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;
    - V. Minimiser son effet sur le changement climatique.
  - C. Sont Néo-Écossais ou Canadiens;
  - D. Sont syndiqués.
- Référence : Résolution 2002-119; amendée 2004-79; 2004-79; 2007-40; 2010-16; réaffirmée en janvier 2016; amendée 2019-8; 2021-98*

**5. 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;
- B. La législation imposant le retour au travail;
- C. La législation plaçant les travailleurs dans la catégorie des services essentiels;
- D. Le recours à des travailleurs de remplacement durant une grève légale.

*Référence : Résolution 2001-112; réaffirmée 2004-93; amendée 2009-101; réaffirmée en janvier 2015; amendée 2015-64; 2021-103*

**6. POLITIQUE INTERNE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DU NSTU**

- A. La santé et la sécurité en milieu de travail sont une responsabilité partagée.
- B. À titre d'employeur, le NSTU est responsable de protéger ses employés en leur assurant un milieu de travail sécuritaire, exempt de risques pour la santé et la sécurité.
- C. Les employés sont responsables de travailler de manière sécuritaire et de signaler les conditions dangereuses à leur superviseur.
- D. Les risques professionnels comprennent, mais sans s'y limiter :
  - I. Les situations qui peuvent causer des maladies ou des blessures aiguës immédiates;
  - II. Les situations où une exposition prolongée peut causer progressivement des maladies ou des blessures;
  - III. Les environnements susceptibles d'aggraver des maladies existantes.
- E. Les employés qui tombent malades ou se blessent en raison de risques professionnels en milieu de travail recevront le plein appui du NSTU.
- F. Le NSTU doit établir et maintenir des procédures conformes à l'Occupational Health and Safety Act pour s'assurer que les blessures et

les maladies professionnelles sont atténuées (le plus possible), signalées, documentées et traitées de manière efficace.

*Référence : Résolution 2010-42; réaffirmée en janvier 2015; amendée 2019-61; réaffirmée en janvier 2021*

## 7. POLITIQUE INTERNE SUR UN MILIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX DU NSTU

- A. Le NSTU, à titre d'employeur et d'organisation membre, a la responsabilité d'assurer un milieu de travail sûr et exempt de violence/harcèlement. La violence et le harcèlement comprennent, sans toutefois s'y limiter :
  - I. La violence physique, verbale et psychologique;
  - II. Le harcèlement sexuel;
  - III. L'intimidation, y compris la cyberintimidation.
- B. Le NSTU doit reconnaître que les employés et/ou les membres peuvent être victimes de violence/harcèlement de la part d'autres employés et/ou membres.
- C. Les employés ou les membres du NSTU victimes de violence/harcèlement recevront le plein appui du NSTU.
- D. Le NSTU, conformément à la Nova Scotia Human Rights Act doit établir et maintenir des procédures pour s'assurer que les incidents de violence/harcèlement sont atténués (le plus possible), signalés, documentés et traités de manière efficace.

*Référence : Résolution 2001-108; amendée 2004-92; 2009-98; réaffirmée en janvier 2015; amendée 2019-62; réaffirmée en janvier 2021*

**POLITIQUE**

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement professionnel

**Généralités**

## 8. PAIX INTERNATIONALE

La paix n'est pas simplement l'absence de guerre. Pour être réelle et durable, la paix doit être partagée également par tous les peuples du monde. La poursuite de la paix internationale est inextricablement liée au respect des droits de la personne, à la création d'un ordre économique mondial équitable, à l'équité des genres dans les droits à l'instruction, et à la préservation de l'environnement. En outre, le NSTU croit que :

- A. la violence et l'abus de pouvoir ne doivent jamais être utilisés pour résoudre les conflits;
- B. les enfants ont le droit de vivre, de grandir et de se développer dans un monde exempt de guerre et des suites d'un conflit armé;
- C. les enfants ne devraient jamais être des soldats;
- D. l'éducation et les soins de santé doivent être des droits fondamentaux pour tous les peuples du monde.

*Référence : Résolution 2023-46*

## 9. RÉGIME D'ASSURANCE SOINS MÉDICAUX

Le NSTU considère que les soins de santé sont une composante essentielle des services sociaux qui doivent 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.

*Référence : Réaffirmée 1999-70; amendée 2002-122; 2004-82; 2009-89; 2015-61; 2021-97*

**10. UNITÉ NATIONALE**

Le NSTU soutient le concept d'unité nationale.

*Référence : Résolution 2001-109; réaffirmée 2004-83; 2009-90; en janvier 2015 et en janvier 2021*

**11. RELATIONS AVEC LES ASSOCIATIONS/  
ORGANISATIONS D'ENSEIGNANTS  
FRANCOPHONES**

Le NSTU reconnaît l'importance de 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.

*Référence : Résolution 2001-107; amendée 2004-91; 2009-97; réaffirmée en janvier 2015; amendée 2021-99*

**12. PERSONNES HANDICAPÉES**

Le NSTU, en reconnaissance de son soutien à la Nova Scotia Human Rights Act, 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.

*Référence : Résolution 2001-104; amendée 2004-84; réaffirmée 2009-91, en janvier 2015; amendée 2021-100*

**13. MISE À DISPOSITION DES INSTALLATIONS  
NÉCESSAIRES**

Certaines installations minimales doivent être accessibles aux membres sur les lieux de travail, par ex., des toilettes pour le personnel et des toilettes neutres.

*Référence : Résolution 2000-101; réaffirmée 2004-85; 2009-92; amendée 2015-62; réaffirmée en janvier 2021*

**14. PORNOGRAPHIE**

- A. Le NSTU s'oppose au téléchargement, à l'importation, à la production, à la distribution, à la vente, à la diffusion ou à la présentation publique de pornographie juvénile sous quelques formes que ce soit.
- B. Les membres du NSTU ne doivent pas accéder à du matériel pornographique, sous quelque forme que ce soit ou à tout moment que ce soit :
  - I. En utilisant une technologie ou un accès fournis par l'employeur;
  - II. Sur les lieux de travail.

*Référence : Résolution 2001-110; amendée 2004-86; 2009-93; 2015-63; réaffirmée en janvier 2021*

**15. PETITES ÉCOLES COMMUNAUTAIRES**

Le NSTU reconnaît l'importance vitale des petites écoles communautaires et appuie le maintien de leur fonctionnement.

*Référence : Résolution 2001-102; réaffirmée 2004-77; amendée 2009-84; réaffirmée en janvier 2015; amendée 2021-93*

**16. RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE NON CÉDÉ**

Le NSTU reconnaît que nous vivons et travaillons sur un territoire micmac non cédé et que nous avons le privilège d'être ensemble au Mi'kmak'i, que nous sommes tous des peuples visés par les traités et que nous désirons honorer ce lien.

*Référence : Résolution 2017-55, réaffirmée en janvier 2021*

**POLITIQUE**

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel**Généralités**

**POLITIQUE**

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

**Généralités**

## **POLITIQUE**

Gouvernance

Programmation

Bien-être économique  
et conditions de travail

Gouvernement

Perfectionnement  
professionnel

**Généralités**



# NOVA SCOTIA TEACHERS UNION

# CODE D'ÉTHIQUE

## **C. Le membre et l'administration**

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

## **D. Le membre et l'organisation professionnelle**

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

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

- I. La conduite du membre doit favoriser et promouvoir la profession d'enseignant et la cause de l'éducation dans la province.
- II. Le membre doit poursuivre ses apprentissages professionnels, ce qui lui permettra d'être au fait des tendances en éducation.
- III. Le membre ne doit pas accepter de travail rémunéré, en dehors de son contrat, lorsque cet emploi nuit à son statut professionnel ou à sa réputation auprès de ses élèves, de ses collègues ou de la communauté.

## **F. Le membre et la collectivité**

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



AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ : Le présent document en français est une traduction du document d'origine en anglais, fournie pour des raisons de commodité pour nos membres francophones. En cas de divergence ou d'interprétation différente, le document anglais prévaut.

© NSTU 2023