



from the nstu executive director

Executive Director's Remarks to Annual Council 2019

(below is an excerpt of Janine Kerr's remarks to Annual Council 2019)

I'm honoured to address you for the first time as your Executive Director.

I'm going to talk a bit about the past, the future and conclude with the present.

The Past.

Objectively, our last few years have been awful. The big three that stick out for me are:

- 1) the failed collective bargaining process that resulted in a legislated contract
- 2) the choice of the Community College Local to leave the NSTU and
- 3) the most recent legislation, Bill 72 that, most significantly stripped administrators from their union, our union.

All three were negative outcomes for the NSTU.

In my view, what is essential is that we learn from these things. Like most or all of you, I have lost sleep and obsessed about how we tentatively agreed but failed to ratify three collective agreements and about the Glaze reforms. Government did us wrong, unequivocally. Before, during, and after bargaining. And maybe they will continue to do us wrong.

We can only truly learn and do better if we honestly, without ego, reflect on what we would do differently if we could go back in time. I assure you that reflection has happened and will continue to happen. It must.

Let's talk about the future.

This organization has the opportunity, and I would even suggest the imperative, to redefine itself. We are smaller now but that could make us more nimble and more focused. We represent public school teachers—which includes specialists—and APSEA teachers only. How will this change our culture and where are the opportunities?

While preserving the collegial model and keeping the table set for an eventual return of administrators, it is essential to get back to basics of member wants and needs.

What do members want and need?

I'm confident that overall you want excellent service. This means excellent service to individuals who require support and representation, and also excellent service to the collective in the form interventions for example by staff at EECID in matters of curriculum, policy, safety, and workload. It means communications, public and media relations. It also means pension and benefits, professional learning, bargaining and other advocacy. It means investing in and building these relationships.

Excellent service to members is not exactly revolutionary. What does that really mean?

Last year Council adopted Resolution 2018-7, which called for an external audit of NSTU's governing structure.

This work has begun and Provincial Executive has received an interim report from Grant Thornton.

The current state of the NSTU was analyzed: governance and structure, priorities, and funding and services to members.

Essentially, there were three main conclusions:

- 1) While we have conducted member engagement and satisfaction surveys, our information is not current and we must directly engage with members to determine current member priorities.
- 2) NSTU has an enormous number of required committees (minimum of 178) and a large governance structure. The structure of our organization must be driven by current member priorities and members should understand the role each part of our governance structure plays to meet those needs.
- 3) Finances—to serve members properly, we need to operate in a financially sustainable way. This is especially critical to maintain a strong bargaining position. If our financial house is not in order, we can't credibly threaten job action. The stronger and more stable our financial health, the better positioned we are for contract negotiations.

What's the plan? There are three parts.

- 1) Member-needs consultation: This will include regional focus groups and small group interviews. NSTU Leaders will likely be asked to participate as "key stakeholders" who have the deepest knowledge and engagement. There will also be deliberate efforts to hear the voice of our rank and file members who aren't or haven't been engaged.
- 2) Once we know members' needs it's essential to prioritize those needs. What do our members want us to spend most of our time and resources on? Without the prioritizing, you only have a list of things people want. This stage will be an online survey for all members. We need to refine what is most important and target most of our resources to the things that are most important.
- 3) After needs are identified in priority, modifications will be suggested to our governance structure flowing directly from member priorities.

We expect that recommendations to improve our governance structure to better align with member priorities will be ready in early winter next year, with a view to develop resolutions for Annual Council 2020.

That will be our future.

Let's get back to the present.

Pension: Unfunded liability has been in the news. At the end of December 2018 we were funded at 75 per cent. That means the fund is short by \$1.4 billion. The beneficiaries of the plan (us) are responsible for half of the deficit and the government is responsible for the other half. This year will see the Teachers' Pension Board receive independent recommendations about what should be done. These will be challenging, complicated conversations, and we are ready.

Collective bargaining: In the fall, government began saying publicly that the unfunded liability of the pension plan would be handled at the bargaining table. We don't bargain pension and we never have.

A lot of water under this bridge makes it tricky to be even cautiously optimistic—but I am. Your team is strong, and prepared. We want to negotiate and ratify a collective agreement, if possible. Job action is also possible and we are ready.

I'd like to acknowledge my colleagues—your NSTU staff. I'm inspired and proud to work with and for these folks. They are smart and hardworking and committed to you and your colleagues and public education.

Thank you.

Discours de la directrice exécutive à l'AGA du Conseil 2019

(ceci est un extrait du discours de Janine Kerr à l'AGA du Conseil 2019)

C'est un honneur pour moi de m'adresser à vous pour la première fois en tant que directrice exécutive.

Je vais parler un peu du passé, de l'avenir et conclure par le présent.

Le passé.

Objectivement, les dernières années ont été terribles. Les trois grands événements qui ressortent le plus nettement pour moi sont les suivants :

- 1) L'échec du processus de négociation collective qui a abouti à un contrat imposé par la loi.
- 2) La décision de la section locale du Collège communautaire de se retirer du NSTU.
- 3) La toute récente législation, le projet de loi 72, qui a, pour l'essentiel, forcé les administrateurs scolaires à quitter leur syndicat, notre syndicat.

Ces trois événements étaient des résultats négatifs pour le NSTU.

À mon avis, ce qui est essentiel est que nous tirions les leçons de ces événements. Comme la plupart d'entre vous, j'ai perdu le sommeil et j'ai été hantée par le fait que nous avions provisoirement accepté trois conventions collectives sans parvenir à les ratifier et par les réformes du rapport Glaze. Le gouvernement nous a fait du tort, cela ne fait aucun doute. Avant, pendant et après les négociations. Et peut-être continuera-t-il à nous faire du tort.

Nous ne pouvons vraiment apprendre et faire mieux que si nous réfléchissons honnêtement, en mettant notre ego de côté, à ce que nous ferions différemment si nous pouvions revenir en arrière. Je vous assure que cette réflexion a eu lieu et se poursuivra. Elle est nécessaire.

Parlons de l'avenir.

Cette organisation a la possibilité, et je dirais même le besoin impératif, de se redéfinir. Notre syndicat est plus petit maintenant, mais cela pourrait nous rendre plus agiles et mieux ciblés. Nous représentons uniquement les enseignants des écoles publiques (y compris les spécialistes) et les enseignants de la CESPA. Comment cela va-t-il changer notre culture et quelles sont les nouvelles possibilités?

Tout en préservant le modèle collégial et en restant prêts pour un éventuel retour des administrateurs scolaires, il est indispensable de revenir à l'essentiel en ce qui concerne les souhaits et les besoins des membres.

Que veulent les membres et de quoi ont-ils besoin?

Je suis convaincue que dans l'ensemble, vous voulez un excellent service. Cela signifie un excellent service aux personnes qui ont besoin d'appui et de représentation, ainsi qu'un excellent service à notre collectivité, sous la forme par exemple d'interventions par le personnel du MEDPE en matière de curriculum, de politique, de sécurité et de charge de travail. Cela signifie des communications, des relations avec le public et les médias. Cela signifie également des pensions et des avantages, une formation professionnelle, des négociations et autres formes de défense des intérêts. Cela consiste à investir dans ces relations et à les renforcer.

Un excellent service aux membres n'est pas un concept révolutionnaire. Qu'est-ce que cela signifie vraiment?

L'année dernière, le Conseil a adopté la résolution 2018-7, qui préconisait une vérification externe de la structure de gouvernance du NSTU.

Ce travail a commencé et le Comité exécutif provincial a reçu un rapport provisoire de Grant Thornton.

La situation actuelle du NSTU a été analysée : gouvernance et structure, priorités, financement et services aux membres.

Les trois conclusions principales étaient essentiellement les suivantes :

- 1) Bien que nous ayons effectué des sondages sur l'engagement et la satisfaction des membres, nos informations ne sont pas courantes et nous devons nous adresser directement aux membres pour déterminer leurs priorités actuelles.
- 2) Le NSTU compte un très grand nombre de comités obligatoires (minimum de 178) et une structure de gouvernance volumineuse. La structure de notre organisation doit être guidée par les priorités actuelles des membres et ceux-ci doivent comprendre le rôle que joue chaque élément de notre structure de gouvernance pour répondre à leurs besoins.
- 3) Finances – Pour bien servir les membres, nous devons fonctionner de manière financièrement viable. Ceci est particulièrement critique pour maintenir une position de négociation solide. Si nos finances ne sont pas en ordre, nous ne pouvons pas menacer de manière crédible de recourir à des moyens de pression. Plus notre santé financière est solide et stable, plus notre position est solide lors de la négociation des conventions.

Quel est notre plan? Il comporte trois parties.

- 1) Consultation sur les besoins des membres : cela comportera des groupes de discussion régionaux et des entretiens en petits groupes. Les dirigeants du NSTU seront probablement invités à participer en tant qu'"intervenants clés" possédant les connaissances approfondies et l'engagement nécessaires. Des efforts délibérés seront également déployés pour connaître l'avis de nos membres syndiqués de la base qui ne sont pas ou n'ont pas été mobilisés.

- 2) Une fois que nous connaissons les besoins des membres, il est essentiel de hiérarchiser ces besoins. À quoi nos membres veulent-ils que nous consacrons l'essentiel de notre temps et de nos ressources? Si les priorités ne sont pas établies, vous avez seulement une liste de choses que veulent les gens. Cette étape comportera un sondage en ligne de tous les membres. Nous devons définir ce qui est le plus important et cibler l'essentiel de nos ressources sur les aspects les plus importants.

- 3) Une fois que les besoins prioritaires auront été cernés, des modifications à notre structure de gouvernance, découlant directement des priorités des membres, seront proposées.

Nous prévoyons que les recommandations visant à améliorer notre structure de gouvernance afin de mieux l'aligner sur les priorités des membres seront prêtes au début de l'hiver prochain, en vue de préparer des résolutions pour l'AGA du Conseil 2020.

Cela sera notre avenir.

Revenons maintenant au présent.

Régime de retraite: Le passif non capitalisé de notre régime a fait la une des médias. À la fin décembre 2018, nous étions financés à 75 %. Cela signifie que notre fonds de retraite a un déficit de 1,4 milliard de dollars. Les bénéficiaires du régime (nous) sont responsables de la moitié du déficit et le gouvernement de l'autre moitié. Cette année, la Commission des services de pension des enseignants recevra des recommandations indépendantes sur ce qui devrait être fait. Cela donnera lieu à des conversations difficiles et complexes, et nous sommes prêts.

Négociation collective: À l'automne, le gouvernement a commencé à déclarer publiquement que le passif non capitalisé du régime de retraite serait traité à la table des négociations. Nous ne négocions pas les pensions et nous ne l'avons jamais fait.

Beaucoup d'eau a déjà coulé sous ce pont, et il est donc difficile d'être optimiste, même prudemment, mais je le suis. Votre équipe est solide et bien préparée. Nous voulons négocier et ratifier une convention collective, si possible. Des moyens de pression au travail sont également envisageables et nous sommes prêts.

Je tiens à remercier mes collègues, le personnel du NSTU. Je suis enthousiaste et fière de travailler avec ces personnes et pour elles. Elles sont intelligentes, conscientes et profondément engagées envers vous, vos collègues et l'enseignement public.

Je vous remercie.