

# from the nstu executive director



## Executive Director's Remarks to Annual Council 2018

I am pleased as your Executive Director for the fifth and final year to bring remarks to Annual Council as we continue to fulfill our mission to advocate and support our teachers and members. Like last year – this has been another year for challenges and opportunities for the NSTU.

### Bill 72

The most riveting and disappointing change is the passing of Bill 72 and the loss of the administrators as members of the Nova Scotia Teachers Union. It is upsetting to see administrators by legislation being named managers. However, we need to be strategic going forward in representing administrators. We have opportunity through the affiliation of the new association to make sure we remain the voice, advocate and protector of these members of our profession. It is prudent for the Union to take advantage of the affiliation and continue to work and advocate for our administrators. I do want to recognize administrators—my wish to each and every one of you is that you can return to these council chambers as full active members with full voting privileges.

Bill 72 also gives us opportunity to meaningfully engage in a consultative process with government on the following issues as outlined in legislation: Teaching and Leadership Standards; portability of seniority between regions; professional development; extracurricular activities; workforce recruitment and retention strategies; targeted strategies addressing French-language education; students in poverty and children in care; and supports in schools for emerging immigrant communities. It is easy to be cynical in thinking that this is a delay in the introduction of legislation for a College of Teachers. It is imperative that the Union demonstrate that no college is needed to address these issues. The Union is working with government in a cooperative way and this may be the best route to get effective change in the education system.

### Community College/APSEA Bargaining

While the public school has been faced with Bills and legislation, the Community College still has not been able to reach a collective agreement. The status of their negotiations presently is that they are in conciliation with a final offer on the table from the employer. The Union continues to work hard to ensure a fair, collective agreement for the members and will stand strong with them to reach an acceptable conclusion to this long round of collective bargaining. APSEA also has no agreement. Both Community College and APSEA are under the restraints of Bill 148. APSEA's contract has proceeded to arbitration and an arbitrator has been appointed.

### Pension

The results of the 2017 Valuation of the Teachers' Pension Plan was released on April 30, 2018 showing an increase of the funded ratio from 77.7 to 78.4 per cent. The investment return for the year was 8.57 per cent, slightly below the benchmark of 8.67 per cent, but above the discount rate of 6.05 per cent. In the Annual report, Chairperson John Carter states, "While there is no immediate risk that the Plan will be unable to meet its ongoing pension obligation, it is important to note that the Plan's financial position could deteriorate going forward unless the Nova Scotia Teachers Union and the Province together take very significant steps." For further information, the Annual Report for 2017 and financial statements are available online.

### Commission on Inclusive Education

Students First, the report from the Commission was released in March, 2018. It is a report that our members have been anxiously awaiting, as one of the most challenging aspects in our classrooms has been how inclusion was implemented since the mid 90s. The new model of Inclusive Education is welcomed and the report was one requested by the Union at the last round of negotiations. The overall response from the report was positive, and the important next step is to ensure recommendations are implemented by Government. As part of the legislation, the report goes to the Council to Improve Classroom Conditions. At their meeting in March, the Council recommended to government that the key actions on page 116 of the report be implemented. The Council will continue to review the report and make recommendations to the Employer about the implementation of the conclusions of the Commission.

### Bill 75

The NSTU is actively pursuing the court challenge for Bill 75. There has been an approved revision of dates: with the applicant's affidavit evidence and expert reports due on June 1, 2018; the respondent's are due on July 30, 2018; the applicant's rebuttal affidavit is due October 18, 2018 and the cross examinations need to be done by January 31, 2019. Please note that it is a long process prior to it getting to an adjudication on the issue.

*continued on next page*

## Discours de la directrice exécutive à l'AGA du Conseil 2018

C'est un grand plaisir pour moi, dans ma cinquième et dernière année au poste de directrice exécutive, de faire ce discours à l'AGA du Conseil, tandis que nous continuons à remplir notre mission de défendre et de soutenir nos enseignants et nos membres. Tout comme l'année dernière, cette année a été riche en défis et en opportunités pour le NSTU.

### Projet de loi 72

Le changement le plus révoltant et le plus décevant a été l'adoption du projet de loi 72 et la perte des administrateurs au sein du Nova Scotia Teachers Union. Il est navrant de voir les administrateurs nommés gestionnaires par voie législative. Toutefois, nous devons adopter une position stratégique pour aller de l'avant et continuer à représenter les administrateurs. Nous avons la possibilité, grâce à l'affiliation de la nouvelle association, de faire en sorte de rester le porte-parole, le défenseur et le protecteur de ces membres de notre profession. Il est prudent pour notre syndicat de nous prévaloir de cette affiliation en vue de continuer à travailler pour nos administrateurs et à défendre leurs intérêts. Je tiens à rendre hommage aux administrateurs – et je souhaite que chacun d'entre vous puisse revenir aux séances de ce Conseil en tant que membres actifs à part entière et jouissant du plein droit de vote.

Le projet de loi 72 nous donne également l'occasion de participer activement à un processus de consultation avec le gouvernement sur les questions suivantes, telles qu'énoncées dans la loi : normes d'enseignement et de leadership; transférabilité de l'ancienneté entre les régions; perfectionnement professionnel; activités parascolaires; stratégies de recrutement et de maintien de la main d'œuvre; stratégies ciblées pour l'enseignement en langue française; élèves vivant dans la pauvreté et enfants pris en charge par la province; soutiens dans les écoles pour les nouveaux groupes d'immigrants. Il est facile d'être cynique et de penser qu'il s'agit d'un premier pas vers l'introduction d'une législation établissant un « collège des enseignants ». Il est impératif que le syndicat démontre qu'un collège n'est pas nécessaire pour régler ces questions. Le syndicat travaille en coopération avec le gouvernement et cela pourrait être la meilleure voie à suivre pour apporter des réformes efficaces au système éducatif.

### Négociations du Collège communautaire

Tandis que le système des écoles publiques a été confronté à des projets de loi et à une législation, le Collège communautaire n'est toujours pas parvenu à une convention collective. Les négociations sont actuellement en phase de conciliation avec une offre finale de l'employeur. Le syndicat continue à travailler activement avec le Collège pour assurer une convention collective équitable pour ses membres et il maintiendra une position ferme à ses côtés afin d'aboutir à une conclusion acceptable pour cette longue ronde de négociation collective. La CESP A n'a pas non plus de convention. Le Collège communautaire et la CESP A sont assujettis aux contraintes du projet de loi 148. La convention de la CESP A a été soumise à arbitrage et un arbitre a été nommé.

### Régime de retraite

Les résultats de l'évaluation 2017 du régime de retraite des enseignants, publiés le 30 avril 2018, révèlent une augmentation du coefficient de capitalisation, qui est passé de 77,7 % à 78,4 %. Le rendement des placements pour l'année a été de 8,57 %, soit légèrement inférieur à l'indice de référence de 8,67 %, mais supérieur au taux d'actualisation de 6,05 %. Dans le rapport annuel, le président John Carter déclare : « Bien qu'il n'y ait aucun risque immédiat que le régime ne puisse respecter ses obligations en matière de retraite, il est important de noter que la situation financière du régime risque de se détériorer à l'avenir à moins que le Nova Scotia Teachers Union et la province ne prennent ensemble des mesures considérables. » Pour de plus amples informations, le rapport annuel 2017 et les états financiers sont disponibles en ligne.

### Commission sur l'intégration dans l'éducation

Le rapport de la Commission, intitulé « Les élèves en premier », a été publié en mars 2018. Nos membres attendaient ce rapport avec impatience, car l'un des aspects les plus problématiques dans nos salles de classe est la façon dont l'intégration est mise en œuvre depuis le milieu des années 90. Le nouveau modèle d'intégration tombe à point et ce rapport avait été réclamé par le syndicat lors du dernier cycle de négociations. La réaction globale au rapport a été positive, et la prochaine étape importante est de nous assurer que les recommandations sont mises en œuvre par le gouvernement. Conformément à la législation, le rapport est soumis au Conseil pour l'amélioration des conditions en salle de classe. Lors de sa réunion de mars, le Conseil a recommandé au gouvernement que les mesures clés présentées à la page 116 du rapport soient mises en œuvre. Le Conseil continuera d'étudier le rapport et de faire des recommandations à notre employeur au sujet de la mise en œuvre des conclusions de la Commission.

*suite à la page suivante*

## Status of Women

The NSTU hosted the first Status of Women Conference this year titled *Empowered Women Empower Women*. As the first female executive director of a female dominated profession it is critical for me to address today the importance of empowering women to take leadership roles. Canada's Woman's Foundation reports only 15 per cent of women hold CEO positions.

One thing I learned in this position, is that women still have a long way to go to have gender equity. Research shows the best way to reach equity for women is to have females in leadership roles. How do we do it? According to a KPMG study: leadership training (57 per cent); confidence building (56 per cent); decision making (48 per cent); networking (47 per cent) and critical thinking (46 per cent) are revealed as the most important aspects of supporting and preparing women to pursue leadership roles.

Sheryl Sandberg, COO of Facebook says "When you look at successful women, they have other women who have supported them, and they've gotten to where they are because of those women."

In my first year of full time teaching in 1978, a fellow colleague who was finishing her role as secretary of the Sydney Local, approached me and encouraged me to take the position. It led me on a wonderful path that put me here today. This is what makes the difference. I encourage all women to find another woman and support them.

In conclusion, I would like to thank the Provincial Executive in giving me the opportunity to work with you during these challenging times.

Much is owed to the members that take leadership roles in the NSTU, work on various committees and become NSTU representatives and make the organization run smoothly. Thank you.

A big thank you to staff for their hard work and dedication in looking after the members of the NSTU.

Finally, I will end with the same quote as I used last year from Chief Darcy Bear from the Whitecap Reserve in Saskatchewan who stated: "You cannot accept leadership without accepting challenges." The challenges faced over the past few years are unprecedented. In the history of the organization, we have never had to go through so much with one Executive Director at the helm. To my knowledge, no single executive director had so much thrown at them. The past five years brought negotiation, legislation, job action, a strike, and an illegal strike vote — all in a short period of time.

In an era where women are not always provided with opportunities to excel, where unions are under attack, and misogyny still permeates our society, as the first female Executive Director of the NSTU, I did not escape these challenges. I faced them head on with the support of staff and your Provincial Executive. My message to all women, and to our daughters is that when qualified females are given the opportunity, they too can provide leadership in challenging times.

Despite these challenges, we managed to forge ahead to bring changes to classroom conditions through the revamping of Teaching Standards, the Council to Improve Classroom conditions and the Commission on Inclusive Education. We hope these avenues foster accountability, transparency, and collaboration to improve teaching and learning in Nova Scotia classrooms.

As your first female executive director I am humbled and honored for you allowing me to serve the members of the Nova Scotia Teachers Union. Regardless of all the challenges and curve balls thrown at us, we still remain strong and united. All the best to each and every one of you in advancing the teaching profession and promoting publicly-funded quality public education for all Nova Scotians.

Thank you.

## Projet de loi 75

Le NSTU poursuit activement la contestation judiciaire du projet de loi 75. Une révision des dates a été approuvée : les preuves par affidavit et les rapports d'expertise du requérant sont dus le 1er juin 2018; ceux de l'intimé sont dus le 30 juillet 2018; les contre-preuves par affidavit du requérant sont dues le 18 octobre 2018 et les contre-interrogatoires doivent avoir lieu avant le 31 janvier 2019. Veuillez noter qu'il s'agit d'un processus de longue haleine avant qu'une décision ne puisse être rendue.

## Condition féminine

Le NSTU a accueilli cette année la première conférence sur la condition féminine intitulée *Empowered Women Empower Women*. En tant que première directrice exécutive du syndicat d'une profession en majorité féminine, il est essentiel pour moi d'aborder aujourd'hui la nécessité de donner aux femmes les moyens d'exercer des rôles de leadership. Selon la Fondation canadienne des femmes, seulement 15 % des postes de PDG sont occupés par des femmes. Je comprends tout à fait les conclusions des recherches sur les défis que rencontre une femme dans un rôle à forte dominance masculine.

Une chose que j'ai apprise dans ce poste est que les femmes ont encore un long chemin à parcourir pour parvenir à l'équité entre les sexes. La recherche montre que la meilleure façon pour les femmes de parvenir à l'équité est d'avoir des femmes dans des rôles de leadership. Comment pouvons-nous réaliser cela? Selon une étude de KPMG : la formation au leadership (57 %); le renforcement de la confiance (56 %); la prise de décision (48 %); le réseautage (47 %) et la réflexion critique (46 %) sont les aspects les plus importants en vue d'appuyer et de préparer les femmes à exercer des rôles de leadership.

Sheryl Sandberg, directrice de l'exploitation de Facebook, déclare : « Les femmes qui réussissent ont toutes été soutenues par d'autres femmes, et elles sont arrivées là où elles sont grâce à ces femmes. »

Lors de ma première année d'enseignement à temps plein en 1978, une collègue qui achevait son mandat de secrétaire de la section locale de Sydney m'a sollicitée et m'a encouragée à occuper ce poste. Cela m'a lancé sur la formidable voie qui m'a amenée à être ici aujourd'hui. C'est ce qui fait toute la différence. J'encourage toutes les femmes à trouver une autre femme à soutenir.

En conclusion, j'aimerais remercier le Comité exécutif provincial de m'avoir donné la chance de travailler avec vous en ces temps difficiles.

Nous avons une énorme dette à l'égard des membres qui occupent des postes de direction au sein du NSTU, de ceux qui travaillent au sein des divers comités, de ceux qui exercent les fonctions de représentants du NSTU et de tous ceux qui assurent le bon fonctionnement de l'organisation. Merci à tous.

Un grand merci aux membres du personnel pour leur travail assidu et leur dévouement envers les membres du NSTU.

Enfin, je terminerai tout comme l'année dernière en citant le chef Darcy Bear de la réserve de Whitecap, en Saskatchewan, qui a déclaré : « Vous ne pouvez pas accepter le leadership sans en accepter les défis. » Les défis rencontrés au cours des dernières années ont été sans précédent. Dans l'histoire de l'organisation, nous n'avons jamais eu à traverser autant d'épreuves durant le mandat d'un seul directeur exécutif. À ma connaissance, aucun directeur exécutif n'a connu une telle avalanche de problèmes. Les cinq dernières années ont été marquées par des négociations, des mesures législatives, des moyens de pression au travail, une grève et un vote de grève illégal, tout cela au sein d'une très courte période.

À une époque où les femmes ne se voient pas toujours offrir la possibilité d'exceller, où les syndicats font l'objet d'attaques, et où la misogynie continue à miner notre société, en tant que première femme au poste de directrice exécutive du NSTU, je n'ai pas échappé à ces défis. J'ai pu les attaquer de front avec l'appui du personnel et du Comité exécutif provincial. Mon message à toutes les femmes, et à toutes nos filles, est le suivant : lorsque des femmes qualifiées s'en voient donner la possibilité, elles aussi peuvent fournir un leadership dans des temps difficiles.

Malgré ces défis, nous avons réussi à aller de l'avant en vue d'apporter des changements aux conditions en salle de classe grâce au remaniement des normes d'enseignement, au Conseil pour l'amélioration des conditions en salle de classe et à la Commission sur l'intégration dans l'éducation. Nous espérons que ces moyens favoriseront la responsabilisation, la transparence et la collaboration en vue d'améliorer l'enseignement et l'apprentissage dans les salles de classe de la Nouvelle-Écosse.

En tant que première femme à occuper le poste de directrice exécutive, je suis honorée et touchée que vous m'ayez permis de servir les membres du Nova Scotia Teachers Union. En dépit des multiples défis et des coups durs que nous avons subis, nous restons forts et unis. Je souhaite à chacun d'entre vous tout le succès possible pour faire progresser la profession enseignante et promouvoir un enseignement public de qualité pour tous les Néo-Écossais.

Merci.



Outgoing Executive Director Joan Ling is shown with members of the Provincial Executive following Annual Council 2018.