



from the nstu president

The new provincial agreement— support for a number of our issues

Now that we have a new provincial agreement for public school teachers ratified by 79 per cent of our members it is time to review what this will mean for us as a union. Certainly this negotiated settlement could be described as “fair” and in the end enabled us to address many of the concerns identified by our members. We have settled for a two-year agreement and will therefore be able to revisit our salary and working conditions very soon; in fact, we will be preparing another package for your consideration next year. Once again, just as in the asking package for this agreement, we will base our next package upon the issues identified by Council resolutions and by submissions from Locals or individual members; the Provincial Economic Welfare team will draw upon these to develop our 2010 package.

The recent downturn in the economy made it extremely difficult to achieve the expectations that teachers had for significant financial gains. However, we were able to address some of the long-standing concerns identified by our members with this agreement. Some of these priorities include:

- Our early career teachers were among the lowest paid in Canada:
 - ✓ Step 1 was removed from the scale, therefore a beginning teacher in 2010 will see an added benefit of roughly \$12,000 compared to 2005.
- Our school day had no limits and there were no limits on meetings:
 - ✓ The school day is now defined; you do not have to be at school until 20 minutes before classes begin and can now leave 20 minutes after school ends. You will have no more than two staff meetings a month, each no longer than 90 minutes at the end of the instructional day. We finally have wording to allow us to challenge what is reasonable and unreasonable in the number and length of meetings.
- We needed a fair pay increase:
 - ✓ Almost every public sector union in Nova Scotia has received a 2.9 per cent increase; we have this same increase for each of the two years, retroactive to August 2008.
- Many teachers in high schools outside metro were teaching one whole semester without prep time:
 - ✓ This is now gone; everyone will receive prep time each semester.
- Administrators had expressed their concerns regarding increased workload in particular around non-teaching personnel:
 - ✓ All administrators will receive some compensation for the extra work required for non-teaching personnel.
- Paramedical services and orthopaedic benefits in our insurance plan have not been increased in 30 or 40 years and were out of date:
 - ✓ Paramedical benefits are increased to 80 per cent and will adjust for the future costs; the reimbursement for orthopaedic services doubled.
- Article 64, Class Climate, deals with the process by which a teacher seeks additional support for a class with a number of students with diverse needs. The problem with this article was that there were no guidelines, it took a long time to get a response, and there was no money attached to this article:
 - ✓ Guidelines are now established to help streamline and speed up the process. Unfortunately we did not receive additional funding for this article; however, I do encourage teachers to start using this more when necessary.
- We've heard for years that we need to get additional compensation for substitutes and decrease the number of days before they finally receive full pay based upon their level on the pay scale:
 - ✓ Substitutes received an increase in the daily rate of pay from \$140 to \$160 and more importantly will have full pay after 21 days.

Did we get everything in this agreement? Certainly not, but with some of these issues resolved we have the opportunity to further enhance our salary and working conditions in our next package. The important thing to remember is that as a union we must look after **all** our members so no one region or teacher is disadvantaged. On behalf of the provincial executive I would like to thank all who played a role in this agreement. We are still in the midst of negotiations for a new contract for Community College faculty and professional support members and we will continue to work on behalf of all of our members.

La nouvelle entente provinciale nous apporte un soutien dans de nombreux domaines

Maintenant que nous avons une nouvelle entente provinciale pour les enseignants des écoles publiques, entente qui a été ratifiée par 79 % de nos membres, il est temps d'examiner ce que cela signifie pour notre syndicat. Ce règlement négocié peut certainement être décrit comme « raisonnable » et, en fin de compte, il nous a permis de régler bon nombre des préoccupations soulevées par nos membres. Nous avons convenu d'une entente sur deux ans et nous serons par conséquent en mesure de revoir nos salaires et nos conditions de travail très bientôt; en fait, nous allons préparer un nouveau cahier de revendications qui sera soumis à votre examen l'année prochaine. Une fois encore, tout comme nous l'avons fait pour la présente entente, nous établirons notre prochain cahier de revendications à partir des questions soulevées dans les résolutions à l'AGA et dans les soumissions des sections locales et des membres individuels; l'équipe du Comité provincial du bien-être économique s'appuiera sur cela pour mettre au point notre cahier de revendications 2010.

Vu le récent déclin économique, il était extrêmement difficile de répondre aux attentes des enseignants en matière d'avantages financiers importants. Toutefois, dans cette entente, nous avons été en mesure de régler plusieurs des préoccupations de longue date identifiées par nos membres. Les priorités étaient les suivantes :

- Nos enseignants en début de carrière étaient parmi les moins payés au Canada :
 - ✓ Le premier échelon a été supprimé et, entre 2005 et 2010, les enseignants qui débutent dans la profession auront bénéficié d'une augmentation de salaire d'environ 12 000 \$.
- Il n'y avait pas de limite à la journée scolaire et il n'y avait pas de limite au nombre de réunions :
 - ✓ La journée scolaire est maintenant définie; nous devons être à l'école seulement 20 minutes avant le début des classes et nous pouvons maintenant partir 20 minutes après la fin des classes. Nous n'aurons pas plus de deux réunions du personnel par mois, et elles ne pourront pas durer plus de 90 minutes après la fin de la journée d'enseignement. Nous avons maintenant un article qui nous a permis de définir ce qui est raisonnable et déraisonnable en matière de nombre et de durée des réunions.
- Nous avons besoin d'une juste augmentation de salaire :
 - ✓ Presque tous les syndicats du secteur public de la Nouvelle-Écosse ont obtenu une augmentation de 2,9 % et nous avons obtenu une augmentation semblable pour chacune des deux années, rétroactive au mois d'août 2008.
- De nombreux enseignants des écoles secondaires situées en dehors de la région métropolitaine enseignaient un semestre complet sans aucun temps de préparation :
 - ✓ Cela ne sera plus possible; tous les enseignants recevront du temps de préparation chaque semestre.
- Les administrateurs avaient exprimé des inquiétudes concernant l'augmentation de leur charge de travail, tout particulièrement en liaison avec le personnel non enseignant :
 - ✓ Tous les administrateurs seront dédommages pour le travail supplémentaire qui leur est demandé pour s'occuper du personnel non enseignant.
- Les prestations pour services paramédicaux et services orthopédiques de notre régime d'assurance n'avaient pas augmenté depuis 30 ou 40 ans et étaient archaïques :
 - ✓ Les prestations paramédicales ont été augmentées jusqu'à atteindre 80 % et seront ajustées en fonction de l'évolution des coûts; le remboursement des services orthopédiques a doublé.
- L'article 64, Climat de la salle de classe, traite du processus permettant à un enseignant de demander un soutien supplémentaire pour une classe comportant un certain nombre d'élèves présentant des besoins divers. Le problème avec l'article précédent était qu'il ne contenait aucune directive. Cela nous a pris beaucoup de temps pour obtenir une réponse et cet article ne stipule pas de financement :
 - ✓ Des directives sont maintenant établies en vue de rationaliser et d'accélérer le processus. Malheureusement, nous n'avons pas reçu de financement supplémentaire pour appliquer cet article; j'encourage toutefois les enseignants à commencer à l'utiliser davantage lorsque c'est nécessaire.
- Cela fait des années qu'on nous dit que nous devrions réclamer une rémunération supplémentaire pour les enseignants suppléants et réduire le nombre de jours d'enseignement exigés avant qu'ils ne reçoivent un plein salaire basé sur leur échelon salarial :
 - ✓ Les enseignants suppléants ont obtenu une augmentation de leur taux de salaire journalier, qui est passé de 140 \$ à 160 \$ et, ce qui est plus important, ils recevront un plein salaire au bout de 21 jours d'enseignement.

Avons-nous obtenu tout ce que nous voulions dans cet accord? Certainement pas, mais du fait que certaines de ces questions ont été réglées, nous avons la possibilité de réclamer une amélioration supplémentaire de nos salaires et de nos conditions de travail dans notre prochain cahier de revendications. Il est important de ne jamais oublier que notre syndicat doit s'occuper de **tous** ses membres afin qu'aucune région ni aucun enseignant ne se trouve désavantagé. Au nom du Comité exécutif provincial, je voudrais remercier tous ceux qui ont joué un rôle dans cette entente. Nous sommes toujours en cours de négociation pour un nouveau contrat concernant le personnel de la faculté et le personnel de soutien professionnel du Collège communautaire et nous allons continuer à travailler ensemble dans l'intérêt de tous nos membres.

[From *The Teacher*, March 2009, Volume 47 Number 7, page 4 © NSTU 2009]