

Résolutions pour l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2026

Résolutions chiffrées

2026-01 Action Chiffrée xxx

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU lancera un processus de demande de propositions (DP) pour engager un·e expert·e et consultant·e externe local·e afin d'effectuer une vérification de l'équité de l'organisation visant à évaluer l'efficacité avec laquelle le NSTU fait valoir l'équité, l'inclusion et le traitement équitable dans l'ensemble de ses politiques, pratiques et résultats.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Une vérification de l'équité aiderait le NSTU à cerner les obstacles systémiques et à établir dans quelle mesure il réussit à promouvoir efficacement l'équité, l'inclusion et le traitement équitable. Bien que des définitions et des engagements en matière d'équité existent, jusqu'à maintenant, ils n'ont pas donné lieu à suffisamment de changements en ce qui concerne la représentation au sein de notre organisation. En examinant l'accès, le traitement et les résultats de membres méritant l'équité, comme les personnes racialisées et handicapées, les Autochtones, les membres de la communauté 2ELGBTQIA+ et les nouveaux enseignant·e·s, la vérification peut révéler quelles voix sont encore absentes, renforcer la transparence et aider à apporter des changements significatifs et mesurables dans les politiques, le leadership et la participation des membres.

2026-02 Action Chiffrée xxx

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU engage un·e consultant·e externe pour aider à élaborer une définition des membres du NSTU méritant l'équité, en veillant à ce qu'elle reflète les points de vue et les expériences des personnes actuellement sous-représentées dans les postes de direction et de prise de décision, et les autres rôles clés, laquelle sera ensuite soumise au Comité exécutif provincial pour examen.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Bien que le NSTU ait pris des engagements importants en matière d'équité, les définitions actuelles n'ont pas entraîné de changements suffisants en ce qui concerne la représentation au sein de notre organisation. L'année dernière, nous avons reconnu que très peu de femmes exerçaient une fonction dans les services aux membres, néanmoins, la définition révisée des membres méritant l'équité ne tenait pas compte des femmes. Cette résolution recommande de faire appel aux services d'un·e consultant·e externe pour établir un processus réfléchi et inclusif axé sur la possibilité, pour les personnes qui ont toujours été marginalisées ou exclues, de s'exprimer, y compris les personnes racialisées et handicapées, les Autochtones, les membres de la communauté 2SLGBTQIA+ ainsi que les enseignant·e·s nouveaux arrivants et les femmes qui enseignent. Une définition plus claire, fondée sur les informations fournies par la communauté, aidera le NSTU à établir quelles sont les voix encore absentes, à renforcer les initiatives en matière d'équité et à s'assurer que les actions futures reposent

sur des expériences vécues et une compréhension systémique. Il existe des postes au sein du NSTU où les femmes sont peu représentées. Cette question a été examinée lors de l'AGA du Conseil de 2025, où il a été mentionné que les cadres de direction chargés des services aux membres étaient presque exclusivement des hommes. On veut améliorer la diversité au sein de l'organisation, mais cela doit être fait de manière ciblée afin d'établir quelles voix sont absentes.

2026-03 Action Chiffrée xxx

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU entreprenne une réforme complète de la technologie utilisée pour le registre des membres, et en fasse une priorité, afin qu'elle soit moderne, fiable et conviviale, ce qui permettra de faire des mises à jour de la liste des membres et d'entrer les nouvelles inscriptions de manière précise et efficace.

Section locale du district du Cap-Breton

Exposé explicatif :

Le registre des membres du NSTU est un outil essentiel pour maintenir à jour, avec exactitude, les renseignements sur les membres et le financement aux niveaux régional et local. La technologie qui sert actuellement à soutenir le registre des membres est désuète, sujette à des pannes et souvent ne permet pas d'enregistrer correctement les mises à jour, ce qui entraîne un manque d'efficacité considérable. Les représentant·e·s scolaires du NSTU ainsi que les nouveaux enseignant·e·s ont signalé avoir de la difficulté à se retrouver dans le registre des membres et le processus d'inscription des nouveaux membres, ce qui engendre des frustrations et des retards dans la mise à jour de la liste des membres. Il est essentiel que le registre des membres soit fiable et convivial afin que les données sur les membres soient exactes et accessibles, et soutiennent efficacement le fonctionnement du syndicat à partir du niveau des sections locales.

2026-04 Action Chiffrée xxx

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU achète un nouveau logiciel universel amélioré pour effectuer les inscriptions et les paiements pour la Journée de conférence d'octobre.

Section locale de Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

Le processus d'inscription actuel a généré bien des frustrations chez les membres. Si le NSTU achète un logiciel universel, semblable à ceux utilisés pour d'autres conférences d'envergure, cela permettrait de simplifier l'expérience, de résoudre les conflits d'horaire et de créer un système d'inscription plus professionnel.

2026-05 Action Chiffrée xxx

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU organise une conférence annuelle spécialement pour les enseignant·e·s nouveaux arrivants afin de les orienter et de leur offrir des activités de perfectionnement professionnel et des occasions de s'engager auprès du syndicat.

Section locale de la ville d'Halifax

Bien-être économique et conditions de travail

2026-08 (avant l'AGA) Action Bien-être économique et conditions de travail

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU s'efforce d'obtenir une augmentation des jours discrétionnaires des enseignant·e·s pour qu'ils passent de 1 à 2.

Section locale d'Annapolis

Exposé explicatif :

Il s'est avéré que l'octroi d'une journée discrétionnaire est très bénéfique pour la santé physique et mentale des enseignant·e·s, car cette journée leur donne la flexibilité dont ils ont tant besoin pour gérer leurs responsabilités personnelles et prendre soin d'eux-mêmes au cours d'une année scolaire de plus en plus exigeante. L'ajout d'une deuxième journée discrétionnaire contribuerait à améliorer le mieux-être des enseignant·e·s, à réduire l'épuisement professionnel et à favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée; ces facteurs sont directement liés à l'amélioration des pratiques pédagogiques, à la participation des élèves et à la durabilité professionnelle globale. En investissant dans le mieux-être des enseignant·e·s, nous investissons dans la qualité de l'éducation. Lorsque les enseignant·e·s bénéficient du soutien nécessaire pour qu'ils puissent se reposer, se ressourcer et s'occuper de leurs affaires personnelles sans stress inutile, ils retournent en classe plus concentrés, plus patients et plus efficaces.

2026-09 (avant l'AGA) Action Bien-être économique et conditions de travail

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU s'efforce de faire modifier le libellé de l'alinéa 31.02(vi) de la Convention collective provinciale comme suit : de « parce qu'il/elle assiste à un exercice ou à une cérémonie de remise des diplômes d'études postsecondaires, pour lui/elle-même, pour son/sa conjoint·e ou pour ses enfants [un (1) jour par cérémonie] » à « parce qu'il/elle assiste à un exercice ou à une cérémonie de remise des diplômes d'études postsecondaires, pour lui/elle-même, pour sa famille immédiate, y compris ses parents, ses enfants, son/sa conjoint·e ou sa fratrie [un (1) jour par cérémonie] ».

Section locale de Digby

Exposé explicatif :

Tel qu'il est formulé actuellement, l'article ne tient pas compte de manière adéquate ou équitable des différentes compositions familiales. Il est plus équitable de permettre aux membres d'assister aux cérémonies de remise des diplômes de leur famille immédiate, car les membres n'ont pas tous un·e conjoint·e ou des enfants et beaucoup estiment qu'il est important de pouvoir assister aux cérémonies des autres membres de leur famille immédiate.

2026-10 (avant l'AGA) Action Bien-être économique et conditions de travail

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU s'efforce de faire réduire le plafond de l'effectif des classes de cinq élèves.

Section locale de Digby

Exposé explicatif :

La composition des classes est de plus en plus complexe. Souvent, les élèves qui ont des besoins complexes sont souvent assignés au/à la même enseignant·e afin de gérer la répartition des aides-enseignant·e·s. L'ajout de personnel de soutien supplémentaire ne réduit pas les attentes par rapport au/à la titulaire de classe quant à la création, à la mise à jour et à l'évaluation des besoins en anglais langue seconde, les plans de programme individualisé (PPI) et les plans d'adaptation ou de comportement. Le fait d'avoir moins d'élèves à gérer, à soutenir et à évaluer en classe, lesquels ont tous des besoins complexes, contribuerait à la rétention des enseignant·e·s, à la réussite des élèves et à la diminution de la violence dans les classes.

2026-11 (avant l'AGA) Action Bien-être économique et conditions de travail

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU s'efforce de faire ajouter la couverture des traitements de l'infertilité et des services médicaux connexes.

Section locale de Kings

Exposé explicatif :

Le coût des traitements de l'infertilité peut être trop élevé pour les membres qui souhaitent fonder une famille. La couverture partielle des services médicaux liés à l'infertilité favoriserait l'équité et répondrait aux besoins des membres en matière de santé génésique, tout en harmonisant le régime d'assurance collective du NSTU avec les nouvelles normes concernant une couverture complète des soins de santé.

Recommandations :

Fiduciaires de l'assurance collective du NSTU – Puisque le programme de soins médicaux complets est payé à 100 % par la province de la Nouvelle-Écosse, le Community College et la CESPAC dans le cas des régimes individuels et familiaux, toute amélioration de la couverture, y compris celle des traitements de l'infertilité et des services médicaux connexes, doit faire l'objet de négociations. Les fiduciaires de l'assurance collective du NSTU recommandent que cette résolution soit transmise au Comité provincial du bien-être économique pour qu'il en tienne compte dans l'élaboration des demandes relatives à la Convention collective provinciale.

2026-12 (avant l'AGA) Action Bien-être économique et conditions de travail

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU s'efforce d'inclure un ajustement annuel automatique au coût de la vie (ACV) pour tous les membres, qui sera appliqué indépendamment des augmentations salariales négociées.

Section locale de Kings

Exposé explicatif :

L'établissement d'un ajustement automatique au coût de la vie fait en sorte que les salaires des membres conservent leur valeur réelle par rapport à l'inflation et à l'augmentation du coût de la vie. De nombreux modèles de rémunération du secteur public au Canada prévoient un ajustement inflationniste annuel comme pratique courante afin de préserver le pouvoir d'achat des employés. La mise en œuvre d'un ACV automatique offrirait une plus

grande stabilité financière aux membres tout en assurant l'équité et l'harmonisation avec les normes plus larges du secteur public.

2026-13 (avant l'AGA) Action Bien-être économique et conditions de travail

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU s'efforce d'inclure des limites claires et raisonnables en ce qui concerne les distances et les durées de déplacement quotidiennes et hebdomadaires nécessaires, y compris les nuitées, dans le cas des membres dont les fonctions nécessitent de longs déplacements quotidiens, ce qui donne lieu à des journées de travail considérablement plus longues.

Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)

Exposé explicatif :

Certains membres du NSTU sont tenus de parcourir de grandes distances dans le cadre de leurs fonctions professionnelles habituelles. Ces déplacements entraînent souvent des journées de travail beaucoup plus longues que celles de leurs collègues, ce qui crée des inégalités par rapport à la charge de travail, au niveau de fatigue et au bien-être général. Bien qu'une indemnité de déplacement soit déjà offerte, elle ne tient pas compte des répercussions plus larges des déplacements prolongés sur le temps, l'énergie et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des membres.

L'établissement de limites claires en ce qui concerne les distances et les durées de déplacement requises, y compris les nuitées, ainsi que la mise en place de mesures de soutien appropriées (telles que l'adaptation de l'horaire, la réduction des attentes en matière de charge de travail, une compensation pour le temps passé loin de la famille et les obligations personnelles manquées, ou une planification structurée des déplacements) contribue à assurer des conditions de travail équitables pour tous les membres. Ces mesures favorisent la sécurité du personnel, réduisent l'épuisement professionnel, favorisent la fidélisation et contribuent à un environnement de travail plus durable et équitable.

2026-14 (avant l'AGA) Action Bien-être économique et conditions de travail

IL EST RÉSOLU QUE, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU s'efforce de faire modifier le libellé pour accorder un congé pour activités professionnelles et un soutien approprié, proportionnels à l'objet et à l'étendue de la demande, aux membres qui doivent répondre à une demande au titre de la « Freedom of Information and Protection of Privacy Act » (FOIPOP), afin qu'ils puissent remplir les documents requis.

Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)

Exposé explicatif :

Répondre à une demande au titre de la FOIPOP est un processus prescrit par la loi et assorti d'un délai de réponse précis, qui exige souvent que les enseignant·e·s rassemblent, examinent et organisent une abondante documentation. Cette tâche dépasse largement le cadre des fonctions habituelles d'enseignement, d'évaluation et de préparation. Les enseignant·e·s qui ont à répondre à une demande au titre de la FOIPOP doivent s'assurer de

l'exactitude, de la confidentialité et de la conformité avec la loi, ce qui peut nécessiter de nombreuses heures d'examen minutieux.

À l'heure actuelle, il n'existe aucun mécanisme officiel qui permet d'accorder du temps de préparation supplémentaire ou un congé pour activités professionnelles aux membres qui doivent répondre à une telle demande. Par conséquent, souvent, les enseignant-e-s s'acquittent de cette tâche dans leurs temps libres, après les heures de travail ou au détriment de leurs responsabilités habituelles de planification et d'évaluation. Ils subissent en conséquence une forte pression en raison d'une charge de travail inéquitable, sans compter que cela augmente le risque d'erreurs causées par la fatigue, les contraintes de temps ou le manque de soutien administratif.

En prévoyant un temps de préparation spécial, on reconnaît la complexité et le sérieux d'une demande au titre de la FOIPOP. De plus, cela permet de protéger l'intégrité et l'exactitude des informations fournies et de préserver le bien-être professionnel des membres. L'accès à des lignes directrices claires et l'assurance d'avoir suffisamment de temps libre pour répondre à la demande contribuent à réduire le stress des enseignant-e-s lié à la charge de travail, favorisent la conformité à la législation sur la protection de la vie privée et soutiennent l'équité et le professionnalisme attendus au sein du système d'éducation publique de la Nouvelle-Écosse.

2026-15 (avant l'AGA) Action Bien-être économique et conditions de travail
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU examine la manière dont les régions traitent les demandes de remboursement présentées au Comité sur le financement du perfectionnement professionnel (article 60) et fournissent une rétroaction aux comités régionaux afin qu'ils puissent choisir une méthode conviviale pour s'assurer que nos membres ne se voient pas refuser ces avantages.

Section locale de Pictou

Exposé explicatif :

Le système actuellement utilisé dans notre région est dépassé et occasionne beaucoup de problèmes pour les membres qui veulent présenter une demande de remboursement; par exemple, dans certains cas, des enseignant-e-s se sont vu refuser un remboursement à partir du Fonds de perfectionnement professionnel. Comment pouvons-nous rendre le processus plus convivial?

2026-16 (avant l'AGA) Action Bien-être économique et conditions de travail
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU effectue un sondage afin d'examiner la charge de travail de ses membres.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

La charge de travail demeure une préoccupation majeure pour les membres du NSTU, dans toutes les régions, quelle que soit la fonction, notamment dans le cas des spécialistes et des

groupes méritant l'équité qui sont confrontés à des difficultés particulières. Cette résolution propose de faire un sondage afin de permettre aux membres du NSTU de différents niveaux scolaires, affectations, régions, etc. de faire part de leur expérience. Grâce aux résultats du sondage, le NSTU pourra mieux comprendre toute l'ampleur de la situation vécue par ses membres et mettre en œuvre des stratégies ciblées et équitables visant à réduire leur charge de travail et à améliorer leur bien-être.

2026-17 (avant l'AGA) Action Bien-être économique et conditions de travail
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU exhorte le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à modifier le Code de conduite provincial afin d'y inclure les délais de communication écrite à respecter ainsi que les décisions et les conséquences applicables, en cas de signalement de comportement d'élève qui contrevient au Code de conduite provincial.

Section locale de Kings

Exposé explicatif :

Actuellement, les informations fournies aux enseignant·e·s sur les délais prescrits et les conséquences dans le cas d'incidents liés à des comportements inacceptables selon le Code de conduite provincial sont limitées et manquent de cohérence. L'établissement d'un échancier écrit favoriserait la transparence et améliorerait la collaboration.

2026-18 (avant l'AGA) Action Bien-être économique et conditions de travail
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU effectue une étude pour examiner la mise en œuvre de la Politique sur le Code de conduite provincial.

Section locale de Cumberland

Exposé explicatif :

Selon certains rapports provenant de nombreux établissements scolaires, le Code de conduite n'a pas été appliqué ni mis en œuvre de manière uniforme. Par exemple, les écoles n'ont pas toutes reçu la formation complète, des membres ont été dissuadés de consigner des incidents dans PowerSchool et, dans certains cas, il semblerait que l'administration ait modifié des entrées. Les membres ont l'impression que les sanctions ne sont pas appliquées de manière uniforme. Il est essentiel que la politique fasse l'objet d'une révision continue afin de s'assurer de son efficacité et que les objectifs soient atteints. Comme il s'agit d'une politique préliminaire visant à appuyer la sécurité dans les écoles, des ajustements devront être apportés pour veiller à ce que son intention initiale soit respectée et que toutes les écoles de la Nouvelle-Écosse soient sécuritaires.

2026-19 (avant l'AGA) Action Bien-être économique et conditions de travail
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de revoir ses politiques disciplinaires afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux récentes modifications apportées au Code criminel du Canada en matière de pornographie vengeresse.

Section locale de Dartmouth

Exposé explicatif :

Tout comme l'utilisation de l'IA est en hausse, ses conséquences négatives le sont également. La capacité de créer ou de modifier des images et des vidéos rend les enseignant·e·s vulnérables, tant sur le plan personnel que professionnel.

Gouvernance du NSTU

2026-20 Constitutionnelle Modifiée Gouvernance du NSTU 2/3s

IL EST RÉSOLU QUE l'article III du Règlement intérieur du NSTU – Comité exécutif provincial soit modifié comme suit, à effet du 1^{er} août 2026 :

- À l'alinéa (c) du sous-article 2 – Membre du bureau de direction, insérer « des Membres afro-néo-écossais·e·s ou des Membres autochtones » après « Membres régionaux »;
- À l'alinéa (c) du sous-article 4 – Élections, insérer « les Membres afro-néo-écossais·e·s ou les Membres autochtones » après « Membres régionaux ».

Les sous-articles tels que modifiés se liraient alors comme suit :

ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

2. MEMBRE DU BUREAU DE DIRECTION

- (a) Les membres du bureau de direction du Syndicat sont :
- (i) le/la président·e;
 - (ii) le/la premier·ère vice-président·e;
 - (iii) le/la second·e vice-président·e;
 - (iv) le/la secrétaire-trésorier·ère;
 - (v) le/la président·e sortant·e.
- (b) Les membres du bureau de direction sont des membres du Comité exécutif provincial.
- (c) Le/La deuxième vice-président·e et le/la secrétaire-trésorier·ère demeurent des Membres régionaux, **des Membres afro-néo-écossais·e·s ou des Membres autochtones** tout en siégeant au bureau de direction.

4. ÉLECTIONS

- (a) Le/La président·e est élu·e par un vote majoritaire de l'ensemble des Membres actifs et de réserve, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (b) Le/La premier·ière vice-président·e est élu·e 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/La second·e vice-président·e et le/la secrétaire-trésorier·ère sont élus par le Comité exécutif provincial lors d'une réunion tenue avant le début de leur mandat parmi les Membres régionaux, **les Membres afro-néo-écossais·e·s et les Membres autochtones** qui seront Membres du Comité exécutif provincial le 1^{er} 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.
- (e) Le/La Membre afro-néo-écossais-e et le/la Membre autochtone sont élus par une majorité des suffrages de l'ensemble des membres actifs et de réserve qui s'identifient comme étant respectivement afro-néo-écossais ou autochtones, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Le libellé de l'article III du Règlement intérieur – Comité exécutif provincial, qui entrera en vigueur le 1^{er} août 2026, permet la création de deux nouveaux sièges au Comité exécutif provincial (un Membre afro-néo-écossais-e et un Membre autochtone). Il ne permet toutefois à aucun de ces deux nouveaux membres d'être membre du bureau de direction en tant que second-e vice-président-e ou secrétaire-trésorier-ère. Il s'agit probablement d'une omission; la présente modification permettra de corriger cette omission.

2026-21 Constitutionnelle Modifiée Gouvernance du NSTU 2/3s

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU modifie le sous-article 1 – Composition – de l'article III du Règlement intérieur – Comité exécutif provincial, afin d'insérer un nouvel alinéa (d) qui se lit comme suit : « Les membres du Comité exécutif provincial doivent travailler dans la région où ils ont été élus »; et la numérotation du reste du sous-article en conséquence.

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

ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

1. COMPOSITION

- (a) Le Comité exécutif provincial est composé des personnes suivantes : le/la président-e, le/la premier-ère vice-président-e, le/la président-e sortant-e 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
 - (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) Les membres du Comité exécutif provincial doivent travailler dans la région où ils ont été élus.**
- (e) Un·e membre du Comité exécutif provincial ne peut occuper aucun autre poste au niveau local ou régional ni au sein d'une association professionnelle.

Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)

Exposé explicatif :

Même si des membres du Comité exécutif provincial sont élus pour représenter tous les membres, ils mettent aussi en lumière les enjeux propres à la section locale qu'ils représentent. Bien qu'il soit pratique courante que les membres du Comité exécutif provincial qui représentent une région proviennent de cette région, ce n'est pas indiqué clairement par écrit. Cette modification vise à s'assurer que les membres du Comité exécutif provincial qui représentent une région travaillent dans cette région.

2026-22 Constitutionnelle Modifiée Gouvernance du NSTU 2/3s
IL EST RÉSOLU QUE le NSTU modifie l'alinéa (d) du sous-article 5 – Mandat – du sous-article 5 – Mandat de l'article III du Règlement intérieur – Comité exécutif provincial, en remplaçant « deux (2) » par « trois (3) ».

Le sous-article du Règlement intérieur, tel que modifié, se lirait alors comme suit :

Article III – Comité exécutif provincial

5. Mandat

- (a) Le mandat de tous les membres du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membres régionaux est de deux (2) ans, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet.
- (b) Aucun·e membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membre régional ne peut y siéger pendant plus de deux (2) mandats consécutifs. Un·e Membre régional·e peut être réélu·e à titre de Membre régional·e lorsqu'il/elle a été absent·e du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (c) Le mandat du Membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de président·e ou de premier·ère vice-président·e est de deux (2) ans, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet.
- (d) Aucun·e président·e ne peut siéger au Comité plus de ~~deux (2)~~ **trois (3)** mandats consécutifs à titre de président·e. Un·e président·e peut être réélu·e à titre de président·e lorsqu'il/elle a été absent·e du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (e) Aucun·e premier·ère vice-président·e ne peut siéger au Comité pendant plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de premier·ère vice-président·e. Un·e

premier·ère vice-président·e peut être réélu·e à titre de premier·ère vice-président·e lorsqu'il/elle a été absent·e du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.

- (f) Le mandat du/de la président·e sortant·e est d'un (1) an, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet de l'année suivant immédiatement sa présidence.
- (g) Le mandat du/de la second·e vice-président·e est d'un (1) an, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet. Un·e second·e vice-président·e peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il/elle siège à titre de Membre régional·e.
- (h) Le mandat du/de la secrétaire-trésorier·ère est d'un (1) an, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet. Un·e secrétaire-trésorier·ère peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il/elle siège à titre de Membre régional·e.
- (i) Le service effectué par un·e Membre du Comité exécutif provincial à la suite d'une élection partielle ne comptera pas dans son mandat lorsque ce/cette même Membre est réélu·e par le biais d'une élection ordinaire.
- (j) Tout·e Membre du Comité exécutif provincial peut démissionner de son poste; cette démission sera en vigueur lorsqu'il/elle en aura avisé par écrit le/la président·e du NSTU.

Section locale du comté de Lunenburg

Exposé explicatif :

La fonction de président·e du NSTU est extrêmement nuancée, complexe et nécessite un apprentissage très rapide. Une grande partie de cette fonction consiste à établir et à maintenir des relations de confiance au sein de notre syndicat, mais aussi avec les membres du gouvernement et les médias. De telles relations se développent progressivement grâce à une communication continue, à la collaboration et à une compréhension claire des objectifs communs. Cette modification au Règlement intérieur donnerait la possibilité au/à la président·e d'exercer un mandat supplémentaire s'il/si elle était réélu·e par l'ensemble des membres, et assurerait ainsi la continuité et la stabilité de la direction au sein du NSTU.

2026-23 Constitutionnelle Modifiée Gouvernance du NSTU

IL EST RÉSOLU QUE l'alinéa (e) de l'Ordre permanent du NSTU n° 3 – Résolutions à l'assemblée générale du Conseil, soit modifié en insérant « jugées irrecevables et » après l'expression « doivent être ».

Le sous-article de l'Ordre permanent, tel que modifié, se lirait alors comme suit :

3. Résolutions à l'assemblée générale du Conseil

- (e) Les résolutions soumises catégorisées Bien-être économique et conditions de travail qui concernent les négociations provinciales doivent être **jugées irrecevables et** automatiquement renvoyées aux cadres de direction en vue de leur examen par le Comité provincial du bien-être économique.

Section locale de Dartmouth

Exposé explicatif :

La divulgation publique de demandes pour lesquelles nous sommes remplis d'enthousiasme, parfois des années avant les négociations contractuelles, n'aide pas l'équipe de négociation. Une résolution adoptée à l'AGA du Conseil n'a pas plus de poids auprès de l'équipe de négociation qu'une résolution soumise autrement. D'ailleurs, si une section locale présente une résolution à l'AGA du Conseil et qu'elle n'est pas adoptée, elle est en droit de la soumettre ultérieurement au Comité provincial du bien-être économique. Qui plus est, ces résolutions peuvent accaparer un temps considérable lors des AGA du Conseil.

2026-24 (avant l'AGA)

Action

Gouvernance du NSTU

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU crée un module de formation en ligne ou un dépôt numérique de documentation afin de soutenir la formation et le perfectionnement continus des représentant·e·s du NSTU. Cette formation pourra être offerte en modes synchrone ou asynchrone.

Section locale du district du Cap-Breton

Exposé explicatif :

Les représentant·e·s du NSTU jouent un rôle essentiel dans le soutien et l'information des membres au niveau scolaire. Actuellement, l'accès à la formation peut varier selon la date, la région et la disponibilité des séances en personne. La création d'un module en ligne ou d'un dépôt centralisé permettrait à tous les représentant·e·s du NSTU d'avoir un accès équitable à du matériel de formation uniforme de haute qualité, quel que soit leur lieu de travail ou leur horaire.

Le fait d'offrir des options synchrones et asynchrones donnerait aux membres la possibilité d'apprendre à leur propre rythme ou de collaborer, ce qui renforcerait trois aspects du rôle de représentant·e, soit la confiance, la cohérence et l'efficacité. Cette initiative permettrait de développer les capacités de leadership au sein du syndicat et d'améliorer la communication et le soutien pour tous les membres.

2026-25 (avant l'AGA)

Action

Gouvernance du NSTU

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU crée un module de formation en ligne amélioré et bien organisé ou un dépôt numérique de documentation afin de soutenir la croissance professionnelle et le perfectionnement continu des président·e·s des sections locales et des membres du Comité exécutif. Cette formation pourra être offerte en modes synchrone ou asynchrone.

Section locale du district du Cap-Breton

Exposé explicatif :

Les président·e·s et les dirigeant·e·s des sections locales jouent un rôle essentiel dans le bon fonctionnement des sections locales, le soutien aux membres et la communication des priorités du syndicat. Bien qu'il existe actuellement du matériel de formation en ligne, il est limité, dispersé ou désuet. La création d'un centre de ressources en ligne bien organisé

permettrait d'offrir une formation uniforme facilement accessible et de haute qualité à tous les dirigeant·e·s des sections locales.

L'élaboration d'options de formation synchrones et asynchrones donnerait une certaine flexibilité aux membres dans l'ensemble de la province, qui auraient un accès continu à la formation au cours des années où Summer Leadership n'est pas offert ou lorsqu'ils ne sont pas en mesure d'y assister. Cette initiative renforcerait les capacités de leadership des sections locales, favoriserait l'uniformité entre les sections locales et améliorerait l'efficacité globale des activités du syndicat.

2026-26 (avant l'AGA)

Action

Gouvernance du NSTU

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU étudie la possibilité de mettre sur pied un programme de subventions pour la justice sociale et la solidarité internationale afin d'offrir un soutien financier à des projets menés par des membres qui favorisent l'équité, la lutte contre le racisme, les droits de la personne, la réconciliation, la justice environnementale et l'éducation à l'échelle mondiale, et qu'il présente un rapport à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2027.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Les syndicats d'enseignant·e·s partout au Canada (par exemple, la BCTF et la FEESO) appuient avec succès des initiatives de justice sociale et de solidarité internationale grâce à des programmes de subventions spéciaux visant à promouvoir les valeurs que sont l'équité, les droits de la personne, la réconciliation et la citoyenneté mondiale et qui sous-tendent l'éducation publique. Actuellement, les possibilités de financement du NSTU servent principalement à financer le perfectionnement professionnel et le mieux-être des membres et le soutien direct offert aux initiatives de justice sociale ou d'éducation internationale est limité. Ce programme offrira davantage de possibilités aux membres qui veulent mener des projets pouvant avoir un impact significatif. De plus, il priorisera les initiatives qui servent les intérêts des communautés sous-représentées et favorisera la collaboration et l'apprentissage entre les régions et les pays. En instaurant ce programme, le NSTU démontrera son engagement en faveur de l'équité et de la citoyenneté mondiale et donnera à ses membres les moyens d'amener des changements positifs en Nouvelle-Écosse et ailleurs.

On a demandé à la section locale de mettre à jour son exposé explicatif. La BCTF accorde des subventions aux sections locales, et non aux membres individuels. La FEESO décerne des prix pour certaines activités liées à la justice sociale aux membres, aux unités de négociation ou aux districts qui ont contribué de manière significative au développement communautaire, à la sensibilisation et à la défense des intérêts; il ne s'agit pas de subventions, mais d'une reconnaissance du travail accompli. L'exposé explicatif, tel qu'il est rédigé, peut prêter à confusion.

2026-27 (avant l'AGA)

Action

Gouvernance du NSTU

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU élabore et mette en œuvre un sondage interne sur l'engagement des membres en octobre 2026, et que les résultats ainsi que les recommandations soient présentés à l'assemblée générale annuelle du Conseil en 2027. Le sondage devrait évaluer la connaissance et l'utilisation par les membres des services de soutien du syndicat, leurs préférences en matière de communication et leur niveau global d'engagement. Il devrait également viser à examiner une option permettant de confirmer ou de mettre à jour leur adresse de courriel préférée.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Un syndicat fort repose sur des membres informés, engagés et connectés. Or, de nombreux membres peuvent ne pas savoir quelle est leur section locale, quelles mesures de soutien sont à leur disposition ou comment accéder aux avantages et aux services clés. En menant un sondage interne complet, le NSTU peut cerner les lacunes en matière de sensibilisation, de communication et d'engagement afin de prendre des mesures concrètes pour y remédier. Cette initiative nous permet d'aller au-delà du « statu quo » et d'adopter une approche plus réactive et fondée sur des données pour le soutien aux membres. Elle offre également une occasion opportune de mettre à jour les coordonnées et de renforcer notre infrastructure de communication. Plus les membres se sentent reconnus, soutenus et outillés, plus nous sommes unis et efficaces comme voix collective en faveur de l'éducation publique.

2026-28 (avant l'AGA)

Action

Gouvernance du NSTU

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU élabore un modèle de financement pour un programme provincial de bourses et d'aide financière ouvert à tous les membres actifs du NSTU ainsi qu'à leurs personnes à charge.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

D'autres syndicats d'enseignant·e·s canadiens (p. ex. la FEEEO), la FEESO) offrent des programmes provinciaux centralisés de bourses et d'aide financière, tant pour les membres que pour leurs personnes à charge. De tels programmes favorisent l'engagement des membres, soutiennent l'accès aux études postsecondaires et démontrent l'engagement concret du syndicat envers l'éducation publique. La prochaine assemblée générale annuelle du Conseil devrait aussi examiner la possibilité que ce programme comprennent des bourses axées sur l'équité, destinées expressément aux membres ou aux personnes à charge s'identifiant comme afro-néo-écossais·e, Mi'kmaq, 2ELGBTQIA+ ou en situation de handicap. Les programmes de bourse actuels du NSTU sont principalement administrés au niveau local, ce qui entraîne des inégalités en matière d'accès, de portée et d'équité à l'échelle de la province.

2026-29 (avant l'AGA)

Action

Gouvernance du NSTU

IL EST RÉSOLU QUE le Comité exécutif provincial examine la pratique consistant à fournir une représentation juridique aux personnes accusées d'infractions criminelles, en particulier celles qui portent atteinte à des enfants.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Actuellement, la politique du NSTU permet le financement de la défense criminelle de membres accusés d'infractions graves, telles que la maltraitance d'enfants et l'agression sexuelle. Cette pratique n'est pas conforme aux normes de nombreux autres syndicats et entre en conflit avec la responsabilité fondamentale des éducateur·rice·s de protéger les enfants. Cette résolution vise à demander au Comité exécutif provincial de revoir la procédure opérationnelle 22D afin de s'assurer que les membres accusés de telles infractions ne sont pas admissibles au financement de leur défense.

2026-30 (avant l'AGA)

Action

Gouvernance du NSTU

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU étudie la faisabilité de la conception d'une plateforme de rabais élargie à l'échelle provinciale, comprenant un nombre accru de partenariats avec des détaillants locaux, nationaux et en ligne. Le NSTU devrait également explorer des partenariats éventuels avec des réseaux canadiens existants de rabais pour le personnel enseignant afin d'augmenter les avantages offerts, sans coût additionnel pour les membres. Un rapport sur la mise en œuvre et les coûts devrait être présenté au Comité exécutif provincial et être communiqué aux membres au plus tard lors de la prochaine assemblée générale annuelle du Conseil.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Les membres accordent de l'importance à l'accès à des rabais considérables sur les voyages, les services relatifs au bien-être, le commerce de détail et les services professionnels. Des syndicats d'enseignant·e·s d'autres provinces exploitent de vastes plateformes de rabais centralisées (p. ex. Edvantage/RAEO en Ontario) qui accroissent le pouvoir d'achat et offrent des avantages mesurables aux membres. L'actuel programme Remises et escomptes du NSTU est avantageux, mais sa portée, son rayonnement et son intégration sont limités.

2026-31 (avant l'AGA)

Action

Gouvernance du NSTU

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU procède à un examen interne du processus de sélection des membres de comité et des participant·e·s aux conférences provinciales et aux autres occasions offertes aux membres afin de déterminer le taux de participation de chaque région géographique, en déterminant particulièrement si les pratiques d'attribution actuelles reflètent la densité de population régionale et un accès équitable.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Actuellement, les occasions offertes par le NSTU, telles que les nominations aux comités et la participation aux conférences provinciales, sont réparties de manière égale entre les régions,

indépendamment de leur taille démographique. Cette approche peut, sans le vouloir, désavantager les membres des régions plus densément peuplées, où la concurrence pour un nombre restreint de places est plus forte. Un examen interne permettrait d'évaluer si tous les membres ont un accès équitable à la participation, de cerner les tendances de sous-représentation et d'éclairer les pratiques futures afin qu'elles reflètent mieux à la fois l'équité et les réalités régionales.

Programmation

2026-32 (avant l'AGA)

Politique

Nouvelle

Programmation

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU adopte un nouvel énoncé de politique intitulé Utilisation de l'intelligence artificielle en éducation, à inclure dans la Section II – Programmation du manuel Politique.

Le nouvel énoncé de politique se lirait comme suit :

Utilisation de l'intelligence artificielle en éducation

Le NSTU reconnaît que l'intelligence artificielle (IA) transforme la façon dont nous enseignons, apprenons, interagissons et travaillons. Cependant, il tient fermement au principe fondamental selon lequel la relation enseignant-e-élève est l'élément le plus important d'un environnement d'apprentissage hautement relationnel. L'utilisation de l'IA dans le système d'éducation ne doit pas nuire à cette relation essentielle pour favoriser la réussite scolaire, les capacités de raisonnement, les habiletés sociales, la régulation émotionnelle et la créativité des élèves. Le NSTU estime que l'IA ne doit remplacer aucun·e Membre ni le travail d'aucun·e Membre.

A. Autonomie et jugement professionnels

Le NSTU estime que les enseignant·e·s doivent avoir :

- I. la pleine autorité quant à la décision d'utiliser ou non l'IA et à la manière de le faire dans leurs classes et lieux de travail;
- II. la discrétion professionnelle de choisir d'adopter (ou non) l'IA afin d'atteindre leurs objectifs pédagogiques;
- III. l'autorité finale pour évaluer les progrès des élèves;
- IV. l'accès à un perfectionnement professionnel continu portant sur les implications pédagogiques et éthiques de l'utilisation de l'IA en éducation.

B. Responsabilités de l'employeur

Le NSTU estime que l'employeur a la responsabilité d'élaborer des politiques et des procédures encadrant l'utilisation de l'IA afin d'assurer :

- I. le respect de la protection stricte des données personnelles des élèves, des familles des élèves et des employé·e·s;
- II. le respect d'une étiquette et de comportements appropriés en ligne;
- III. l'évitement de toute activité non éthique, notamment la surveillance, le harcèlement, la fraude, la tricherie ou le plagiat;
- IV. le respect des lois sur le droit d'auteur concernant les droits de propriété intellectuelle et l'intégrité pédagogique;

- V. l'accessibilité des outils d'apprentissage pour tous les élèves, peu importe leurs besoins particuliers, la diversité de leurs styles d'apprentissage et leur statut socioéconomique;
 - VI. l'évitement des biais et de la discrimination;
 - VII. la priorisation de systèmes d'IA qui ont un moindre impact environnemental grâce à une consommation d'électricité et d'eau douce réduite;
 - VIII. le respect des lois provinciales et fédérales en constante évolution.
- C. Engagement des familles et de la société**
Le NSTU estime que :
- I. tous les partenaires et intervenants du secteur de l'éducation doivent être informés de l'utilisation des outils d'IA dans les écoles;
 - II. les parents, les tuteur·rice·s et la société devraient se tenir informés de l'utilisation de l'IA dans les écoles.

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Actuellement, le NSTU ne dispose d'aucun énoncé de politique concernant l'utilisation toujours croissante de l'intelligence artificielle dans les écoles et dans la société; le présent énoncé vise à remédier à cette situation. Cet énoncé de politique met l'accent sur le jugement professionnel des enseignant·e·s ainsi que sur les responsabilités de l'employeur par rapport à la protection des élèves et du personnel.

2026-33 (avant l'AGA)	Politique	Nouvelle	Programmation
------------------------------	-----------	----------	---------------

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU adopte un nouvel énoncé de politique intitulé Enseignement des langues co-officielles du Canada (anglais et français) comme langue additionnelle, à inclure dans la Section II – Programmation du manuel Politique.

Le nouvel énoncé de politique se lirait comme suit :

Enseignement des langues co-officielles du Canada (anglais et français) comme langue additionnelle

Le NSTU reconnaît que la capacité de communiquer dans l'une ou les deux langues officielles du Canada (anglais ou français) est essentielle à une pleine participation au système d'éducation publique en Nouvelle-Écosse; les élèves ont besoin de compétences linguistiques et capacités de lecture et d'écriture pour s'engager activement dans leurs études et participer pleinement à la société. De faibles compétences linguistiques et capacités de lecture et d'écriture chez les adultes entraînent des coûts sociaux importants, tant pour les personnes concernées que pour la société dans son ensemble, notamment sur les plans économique ainsi que des services sociaux, de la santé et de la justice. En tant que tel, le NSTU croit que :

- A. le gouvernement provincial doit financer entièrement les programmes d'anglais langue additionnelle (ALA) et de français langue additionnelle (FLA);
- B. des enseignant·e·s pleinement qualifiés et membres du NSTU doivent présenter les programmes d'ALA et de FLA;
- C. le ratio maximal enseignant·e-élèves dans les classes d'ALA et de FLA doit être de 1:12.

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

Actuellement, le NSTU ne dispose d'aucun énoncé de politique concernant l'importance de l'enseignement de l'ALA et du FLA, en particulier aux personnes nouvellement arrivées au Canada. Cet énoncé souligne le rôle essentiel que joue l'éducation publique dans l'enseignement de l'anglais ou du français au sein de la société canadienne.

2026-34 (avant l'AGA)

Action

Programmation

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'examiner le nombre de minutes d'enseignement d'éducation physique et d'éducation sur la santé dans chaque école de la province et d'en faire rapport.

Teachers Association for Physical and Health Education

Exposé explicatif :

En recueillant et en communiquant ces données, le NSTU vise à s'assurer que les élèves bénéficient d'un accès adéquat et équitable à l'éducation physique et à l'éducation sur la santé, favorisant leur mieux-être global et s'harmonisant avec les priorités éducatives provinciales. Nos objectifs provinciaux dans le cadre du plan pour la réussite des élèves accordent la priorité au mieux-être comme l'un des trois principaux thèmes dans chaque école. Il existe des durées normalisées pour la littératie et la numératie. Toutefois, à ce jour, le mieux-être, tel qu'il se manifeste par l'éducation physique et l'éducation sur la santé, est intégré à la programmation, le nombre de minutes d'enseignement variant d'une école à l'autre.

2026-35 (avant l'AGA)

Action

Programmation

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance que l'éducation sur la santé soit une matière à part entière, avec un temps d'enseignement dédié, afin de s'aligner sur le plan provincial pour la réussite des élèves de la maternelle à la 6^e année, dont l'un des objectifs est le mieux-être.

Teachers Association for Physical and Health Education

Exposé explicatif :

L'éducation sur la santé est actuellement intégrée à la programmation de la maternelle à la 6^e année et ne dispose donc pas d'un temps précis qui lui est alloué pour couvrir les résultats d'apprentissage. Au premier cycle du secondaire, le temps d'apprentissage est généralement offert comme une matière additionnelle à préparer par des enseignant·e·s qui présentent déjà de la programmation dans plusieurs autres matières. Faire de l'éducation sur la santé une matière à part entière, avec des enseignant·e·s attirés, améliorerait non seulement la qualité de la mise en œuvre de la programmation, mais contribuerait également à offrir du temps de préparation aux enseignant·e·s dans les horaires quotidiens.

2026-36 (avant l'AGA)

Action

Programmation

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin d'élaborer un programme continu ou un cours au secondaire dans le cadre duquel l'enseignement sera fait en plein air, accompagné de ressources pouvant être intégrées à l'ensemble des matières.

Section locale de Northside Victoria

Exposé explicatif :

L'éducation en plein air favorise le bien-être et l'engagement des élèves ainsi que l'apprentissage interdisciplinaire, et les enseignant·e·s ont besoin d'un cadre pédagogique clair et de ressources de soutien pour la mettre en œuvre efficacement.

2026-37 (avant l'AGA)

Action

Programmation

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin de réviser et de réaligner les attentes de la programmation par rapport à l'âge et au profil développemental actuels des élèves, en particulier au primaire et au premier cycle du secondaire, conformément aux recherches et pratiques actuelles fondées sur des données probantes.

Section locale de Northside Victoria

Exposé explicatif :

La programmation actuelle repose sur des hypothèses dépassées concernant l'âge des élèves et leur niveau de préparation développementale, qui ne correspondent pas à l'entrée scolaire à un âge plus jeune. De nombreux élèves suivent effectivement une programmation conçue pour des niveaux scolaires supérieurs, comme celui des 7^e et 8^e années.

2026-38 (avant l'AGA)

Action

Programmation

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour :

1. Mettre en œuvre un cadre à l'échelle provinciale pour l'identification précoce et le soutien en temps opportun des élèves ayant des troubles d'apprentissage;
2. Adopter des programmes de littératie de niveau 1 fondés sur des données probantes, conçus de manière à permettre à au moins 95 % des élèves d'atteindre les attentes du niveau scolaire;
3. Offrir des interventions structurées en littératie aux niveaux 2 et 3, dispensées par du personnel formé, aux élèves ayant des troubles d'apprentissage langagiers diagnostiqués ou présumés.

Section locale de Northside Victoria

Exposé explicatif :

De nombreux élèves ayant des troubles d'apprentissage, tels que la dyslexie et la dysgraphie, représentent une part importante de la population scolaire. Cependant, il n'existe pas de système provincial cohérent permettant de les identifier, de les soutenir et de leur offrir des interventions fondées sur des données probantes. Diagnostiquer ces élèves sans leur fournir

un enseignement approprié est injuste, va à l'encontre des politiques d'inclusion et peut entraîner des difficultés comportementales et émotionnelles.

2026-39 (avant l'AGA)

Action

Programmation

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin de mettre en œuvre un changement de politique prévoyant que le perfectionnement professionnel lié aux nouveaux éléments de la programmation est offert pendant la journée d'enseignement, avant la mise en œuvre des nouvelles modifications à la programmation.

Section locale du comté d'Halifax

Exposé explicatif :

Il y a eu d'importants changements à la programmation en mathématiques et en littérature au cours des dernières années, ainsi que d'autres changements en éducation. Au primaire, on nous demande de faire du perfectionnement professionnel dans nos écoles. Nous avons besoin d'un véritable perfectionnement professionnel à l'extérieur de nos écoles. Il a été extrêmement précieux de participer à du perfectionnement professionnel avec d'autres enseignant·e·s du même niveau provenant de diverses écoles et de travailler ensemble sur la programmation.

2026-40 (avant l'AGA)

Action

Programmation

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin de financer adéquatement les mesures de soutien destinées aux membres du NSTU qui mettent en œuvre la programmation relative à la violence fondée sur le genre instaurée à la suite du rapport et des recommandations de la Commission des pertes massives.

Section locale de Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

Un financement adéquat est nécessaire afin de garantir que les enseignant·e·s ont accès aux mesures de soutien en santé mentale nécessaires au maintien de leur mieux-être lors de la prestation de cette programmation. Cela comprend l'accès à une formation axée sur les traumatismes, à des ressources en santé mentale adaptées au personnel enseignant, à des occasions de débriefage et de soutien professionnel, ainsi qu'à une augmentation du personnel (comme les psychologues scolaires, les conseiller·ère·s et les spécialistes du comportement) afin de réduire le fardeau émotionnel qui pèse sur les titulaires de classe. Un financement pour des pratiques centrées sur l'humain et les traumatismes est requis afin de prévenir des préjudices supplémentaires au sein des communautés scolaires.

Gouvernement

2026-41 (avant l'AGA)

Action

Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU plaide auprès du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, des centres régionaux pour l'éducation et du CSAP afin qu'ils n'introduisent pas plus d'une nouvelle initiative à l'échelle du système par année scolaire, accompagnée d'un perfectionnement professionnel approprié.

Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)

Exposé explicatif :

Au cours des dernières années, le personnel enseignant a fait face à un afflux constant de nouveaux programmes ainsi que de nouvelles directives et d'initiatives à l'échelle du système introduits par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, les centres régionaux pour l'éducation et le CSAP. Bien que plusieurs de ces initiatives soient animées de bonnes intentions, l'effet cumulatif de multiples changements au cours d'une même année scolaire exerce une pression importante sur le personnel scolaire, réduit la concentration sur l'enseignement et contribue à l'épuisement professionnel.

Limiter l'introduction de nouvelles initiatives à une seule par année scolaire permet de s'assurer que le personnel enseignant dispose du temps, de la formation et de la capacité nécessaires pour comprendre, mettre en œuvre et maintenir efficacement le changement. Lorsque des priorités concurrentes ne submergent pas les enseignant·e·s, la qualité et la fidélité de la mise en œuvre s'en trouvent accrues. Cela se traduit par une plus grande cohérence, de meilleurs résultats pour les élèves et un milieu de travail plus stable et solidaire.

Cette approche favorise des changements responsables et gérables et appuie la réussite à long terme des initiatives visant à améliorer l'enseignement et l'apprentissage.

2026-42 (avant l'AGA)

Action

Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de collaborer à l'élaboration d'un processus d'intégration uniforme pour les enseignant·e·s nouvellement embauchés. Ce processus devrait comprendre des directives claires sur l'accès aux systèmes numériques nécessaires (tels que les comptes @gnspes, PowerSchool et les réseaux régionaux), ainsi qu'un soutien pour la mise en place des avantages sociaux, de l'assurance et des renseignements relatifs à l'adhésion au NSTU.

Section locale du district du Cap-Breton

Exposé explicatif :

Actuellement, l'expérience d'intégration des enseignant·e·s nouvellement embauchés varie considérablement d'une région et d'une école à l'autre, laissant souvent les nouvelles recrues sans accès rapide aux systèmes, à l'information et aux ressources essentiels. L'établissement d'un processus d'intégration cohérent et collaboratif permettra de veiller à ce que ces personnes reçoivent systématiquement l'orientation et les outils nécessaires pour amorcer

leur travail de façon efficace. En collaborant avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ainsi qu'avec les services des ressources humaines régionaux, le NSTU pourra contribuer à la conception d'un processus qui ne se limite pas à la configuration technique (comme les identifiants et l'accès aux systèmes), mais qui comprend également des renseignements syndicaux tels que les avantages sociaux, l'assurance et les mesures de soutien professionnel. Cette initiative favoriserait le mieux-être, l'efficacité et la rétention du personnel enseignant, tout en renforçant les liens précoces entre les nouveaux membres et le NSTU.

2026-43 (avant l'AGA)

Action

Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin d'embaucher du personnel supplémentaire, des membres du NSTU, pour la collecte et l'analyse d'échantillons de données, dans le but de réduire la quantité de collectes de données exigées du personnel enseignant en dehors du temps consacré à la reddition de comptes.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Le personnel enseignant est de plus en plus accablé par des exigences en matière de collecte de données qui empiètent sur le temps d'enseignement et contribuent au stress lié à la charge de travail. Cette résolution demande au NSTU de faire pression auprès du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin d'embaucher du personnel dédié à la collecte et à l'analyse des données. En retirant cette responsabilité aux titulaires de classe, l'objectif est de réduire la charge administrative, d'améliorer la qualité des données et de permettre au personnel enseignant de se concentrer davantage sur l'enseignement et le soutien aux élèves.

2026-44 (avant l'AGA)

Action

Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de créer des postes de conseiller·ère ou de consultant·e pour les enseignant·e·s en éducation physique et en éducation sur la santé, comparables à ceux en mathématiques et en alphabétisation.

Teachers Association for Physical and Health Education

Exposé explicatif :

Cette résolution recommande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance crée des postes de conseiller·ère ou de consultant·e spécifiquement en éducation physique et en éducation sur la santé, à l'instar du soutien actuellement offert en mathématiques et en alphabétisation. De tels postes permettraient de renforcer les pratiques pédagogiques, d'accroître les capacités du personnel enseignant et de contribuer à l'atteinte des objectifs en matière de mieux-être du plan pour la réussite des élèves grâce à une prestation améliorée de la programmation.

2026-45 (avant l'AGA)

Action

Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de collaborer avec le NSTU afin d'accroître le nombre d'universités pouvant accréditer des maîtrises en counselling.

Section locale de Pictou

Exposé explicatif :

Chaque école est tenue d'avoir un-e conseiller-ère scolaire, mais il n'y a pas suffisamment de candidat-e-s pour pourvoir tous les postes. Actuellement, le conseil de certification n'approuve que les diplômé-e-s d'Acadia, où le nombre de places est limité. D'ici l'automne 2026, le contrat devrait permettre de respecter l'engagement selon lequel « toutes les écoles de plus de 250 élèves auront un-e conseiller-ère scolaire à temps plein ». Sans mettre en place un mécanisme permettant de former et de qualifier davantage d'enseignant-e-s pour devenir conseiller-ère-s scolaires, ces postes resteront vacants ou seront occupés par du personnel non formé. Permettre que d'autres programmes universitaires soient acceptés pour satisfaire aux exigences de ces postes pourrait inciter davantage d'enseignant-e-s à s'inscrire et à obtenir une maîtrise en conseils.

2026-46 (avant l'AGA)

Action

Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de prévoir les rencontres parents-enseignant-e-s les jeudi et vendredi pour tous les niveaux scolaires aux mêmes dates.

Section locale de Pictou

Exposé explicatif :

Par le passé, dans de nombreuses régions, les rencontres parents-enseignant-e-s avaient lieu le jeudi soir et le vendredi matin suivant, et les rencontres des trois niveaux scolaires se déroulaient le même jour. Lorsque la province est passée à un calendrier scolaire provincial, les rencontres ont été déplacées au mercredi et au jeudi. Tenir les rencontres le jeudi et le vendredi perturbe moins le déroulement de la programmation ainsi que de l'enseignement au cours de la semaine et permettrait également de réaliser des économies, car les autobus n'auraient pas à circuler ces jours-là.

2026-47 (avant l'AGA)

Action

Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de prévoir une journée complète à la fin septembre pour la rédaction des adaptations et des plans de programme individualisé (PPI), ainsi que pour le visionnement des vidéos de formation jugées nécessaires par l'employeur.

Section locale de Pictou

Exposé explicatif :

Dans de nombreuses régions, les enseignant-e-s doivent regarder 2 à 3 heures de vidéos de formation exigées par l'employeur et répondre à des tests d'ici la fin septembre. Les PPI et les adaptations sont également requis au début octobre. Disposer d'une demi-journée encadrée par le perfectionnement professionnel ne constitue pas un temps suffisant pour

préparer les PPI ou les adaptations des élèves, compte tenu du nombre croissant de besoins en classe. La journée de perfectionnement professionnel en septembre devrait être réservée à l'accomplissement de ces deux tâches par les enseignant-e-s.

2026-48 (avant l'AGA)

Action

Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU exhorte le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à ajouter deux journées supplémentaires à l'horaire des examens du secondaire, portant ainsi leur nombre actuel de deux jours à quatre jours.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

L'horaire des examens du secondaire a été progressivement réduit au fil du temps : il est passé de huit jours à quatre, puis à seulement deux. Ce calendrier compressé ne donne pas suffisamment de temps aux élèves pour démontrer leurs apprentissages ni au personnel enseignant pour faire passer et évaluer les examens de façon équitable. Ce calendrier abrégé ne prépare pas non plus les élèves aux réalités des études postsecondaires, où les examens sont souvent plus longs, plus exigeants et répartis sur plusieurs jours. Le rétablissement de deux journées supplémentaires réduirait le stress, améliorerait la qualité de l'évaluation et permettrait de mieux harmoniser les pratiques du secondaire avec les attentes que les élèves rencontreront lors de leurs études supérieures.

2026-49 (avant l'AGA)

Action

Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU exhorte le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à adopter la suite Google comme seul outil de communication et de productivité pour l'ensemble du personnel et des élèves du système d'éducation publique de la Nouvelle-Écosse.

Section locale de Kings

Exposé explicatif :

Actuellement, la plupart des membres et des élèves des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse utilisent principalement la plateforme Google, tandis que les directions et les directions adjointes, par l'entremise de l'Association des administratrices et administrateurs des écoles publiques de la Nouvelle-Écosse (AAEPNE), utilisent Microsoft Outlook et Teams. L'absence d'un système numérique unifié entraîne des inefficacités, des obstacles à la communication et des incohérences dans l'accès aux ressources. Une suite numérique unifiée permettrait ce qui suit : Réduire la nécessité de passer d'une plateforme à l'autre, réduisant ainsi le temps perdu à chercher de l'information ou à convertir des formats de fichiers; Assurer un accès uniforme à la messagerie, au partage de documents et au suivi de projets, permettant à tous les membres du système d'éducation de collaborer en temps réel; Simplifier la formation et l'intégration du nouveau personnel.

2026-50 (avant l'AGA)

Action

Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour élargir l'utilisation des centres d'accueil pour soutenir les nouvelles personnes qui apprennent le français ou l'anglais.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Les centres d'accueil offrent un soutien essentiel aux élèves qui commencent leur apprentissage de l'anglais ou du français, en facilitant leur transition dans le système scolaire grâce à l'évaluation, à l'orientation et à l'accès à des ressources. L'utilisation élargie de ces centres favoriserait l'équité, améliorerait la réussite des élèves et réduirait la pression sur les titulaires de classe, en veillant à ce que les élèves qui apprennent la langue reçoivent dès le départ le soutien spécialisé dont ils ont besoin.

2026-51 (avant l'AGA)

Action

Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour élaborer et financer un programme de langue de niveau débutant, en anglais et en français, destiné aux personnes nouvellement arrivées, afin d'assurer la sécurité des élèves. Ce programme devrait être conçu pour être mis en œuvre par des enseignant·e·s d'ALA/FLA ou dans les centres d'accueil, afin de soutenir les élèves ayant peu ou pas de compétences en anglais ou en français dans l'acquisition des habiletés de communication essentielles pour évoluer à l'école de façon sécuritaire et avec confiance.

Section locale de la ville d'Halifax

Exposé explicatif :

Un nombre croissant d'élèves nouvellement arrivés intègrent les écoles de la Nouvelle-Écosse sans compétences linguistiques de base en anglais ou en français. Actuellement, il n'existe aucune structure permettant à ces élèves d'apprendre un langage de survie de base, par exemple comment demander de l'aide, comprendre les consignes de sécurité ou repérer des installations essentielles comme les toilettes et les bureaux. Cette lacune pose de sérieux risques pour la sécurité, particulièrement lors de situations d'urgence telles que les confinements ou les évacuations, et contribue à une anxiété accrue et à un sentiment d'isolement. Un programme de langue de niveau débutant permettrait aux élèves de s'orienter dans leur nouvel environnement de manière plus sécuritaire et avec une dignité accrue, tout en soutenant des communautés scolaires inclusives et adaptées à leurs besoins.

2026-52 (avant l'AGA)

Action

Gouvernement

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il collabore avec le NSTU à l'élaboration d'une politique sur l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans le système d'éducation publique.

Section locale de Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

Le NSTU demande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse élabore une politique provinciale claire concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans les classes. Bien que l'IA puisse enrichir l'enseignement et l'apprentissage, l'absence de directives laisse le personnel enseignant incertain quant à ce qui est approprié ou protégé. Les décisions prises actuellement par chaque école créent des incohérences et un risque potentiel de responsabilité pour les enseignant·e·s qui agissent de bonne foi.

Nous demandons des orientations définissant l'utilisation appropriée de l'IA pour les élèves de plus de 13 ans et les enseignant·e·s, précisant les attentes et les limites pédagogiques, et garantissant le respect de la vie privée, l'exactitude et l'équité. Du perfectionnement professionnel devrait également être offert afin d'aider le personnel enseignant à intégrer l'IA avec confiance dans leur pratique.

Un cadre cohérent établi par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance permettrait de s'assurer que l'IA soutient l'apprentissage des élèves, respecte les normes éthiques et protège à la fois les enseignant·e·s et les élèves. Des directives claires favoriseront l'innovation tout en maintenant la sécurité, l'équité et le professionnalisme dans l'ensemble du système d'éducation de la Nouvelle-Écosse.

Perfectionnement professionnel

2026-53 (avant l'AGA)

Action Perfectionnement professionnel

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU mène un sondage auprès de ses membres concernant la formule actuelle de sa Journée de conférence d'octobre.

Section locale de Cumberland

Exposé explicatif :

La formule actuelle de la Journée de conférence d'octobre du NSTU est la même depuis de nombreuses années. Certains membres expriment des préoccupations quant aux iniquités qui existent dans la prestation actuelle de cette activité. Celles-ci comprennent notamment la situation géographique, le paiement des frais avant l'événement, le contenu des séances, le nombre de places disponibles pour l'ensemble des membres du NSTU, le moment de l'ouverture des inscriptions, la plateforme d'inscription, etc.

Les membres devraient avoir l'occasion de faire part de leurs commentaires sur la formule actuelle de la Journée de conférence d'octobre du NSTU.

2026-54 (avant l'AGA)

Action Perfectionnement professionnel

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU explore des options pour renforcer la capacité de participation à distance et virtuelle à la Journée de conférence annuelle d'octobre, afin d'améliorer l'accessibilité pour les enseignant·e·s vivant en dehors du Centre régional pour l'éducation d'Halifax (CREH).

Section locale du district du Cap-Breton

Exposé explicatif :

Pour de nombreux enseignant-e-s en Nouvelle-Écosse, participer à la Journée de conférence d'octobre dans la région de la Municipalité régionale d'Halifax (MRH) présente des défis financiers et logistiques croissants. La disponibilité des hôtels, l'augmentation des frais d'hébergement, les frais de déplacement et les besoins relatifs à la garde d'enfants rendent la participation difficile, particulièrement pour les personnes qui vivent à plusieurs heures de route et doivent se déplacer après une journée complète de travail.

En explorant et en s'inspirant de modèles satellites et virtuels déjà éprouvés, comme la conférence de l'ATA à Sydney, le NSTU peut trouver des stratégies pratiques pour accroître la participation et réduire les obstacles. Cette approche favorisera un accès équitable à des occasions d'apprentissage professionnel de haute qualité pour les membres, quel que soit leur lieu de résidence.

Elle respecte également l'engagement du NSTU à soutenir l'ensemble de ses membres et à rendre les possibilités de perfectionnement professionnel inclusives et accessibles, indépendamment de la localisation géographique.

2026-55 (avant l'AGA)

Action Perfectionnement professionnel

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU explore des moyens de soutenir les associations professionnelles afin qu'elles offrent des options virtuelles permettant aux membres de participer à la Journée de conférence d'octobre.

Section locale de Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

Les membres ont demandé que plus d'options virtuelles soient offertes lors de la Journée provinciale de conférence. Les frais de déplacement pour les familles et les membres ont considérablement augmenté et, dans de nombreux cas, ne sont plus couverts par les taux de remboursement prévus à l'article 60. De plus, certains membres ayant des limitations physiques ou environnementales dépendent d'un soutien professionnel offert uniquement sur leur lieu de travail. Si le NSTU pouvait soutenir les associations professionnelles en facilitant l'accès aux services de diffusion en continu, aux logiciels, à la production vidéo et aux outils connexes, elles pourraient étendre leur portée et mieux servir leurs membres.

2026-56 (avant l'AGA)

Action Perfectionnement professionnel

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de prévoir du perfectionnement professionnel, des ateliers et des ressources portant spécifiquement sur l'intelligence artificielle en éducation afin de s'assurer que les enseignant-e-s disposent des compétences nécessaires pour utiliser l'IA de façon sécuritaire, efficace et créative, et ainsi améliorer les résultats d'apprentissage des élèves.

Section locale de Northside Victoria

Exposé explicatif :

L'intelligence artificielle transforme rapidement les outils pédagogiques, les évaluations et l'apprentissage des élèves. Les enseignant·e·s ont besoin de formations et de ressources à jour pour utiliser l'IA de manière sécuritaire, éthique et efficace.

2026-57 (avant l'AGA)

Action Perfectionnement professionnel

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le gouvernement pour offrir à l'ensemble de ses membres un accès volontaire, tout au long de l'année et pendant les heures prévues à la convention collective, à la formation en intervention verbale et en désescalade du Crisis Prevention Institute (CPI) afin de favoriser des milieux d'apprentissage sécuritaires et respectueux.

Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)

Exposé explicatif :

Offrir aux membres du NSTU un accès volontaire à la formation en intervention verbale et en désescalade du Crisis Prevention Institute (CPI) tout au long de l'année scolaire favorise des milieux d'apprentissage plus sécuritaires et prévisibles, tant pour les élèves que pour le personnel. Le personnel enseignant est de plus en plus appelé à intervenir face à des comportements en escalade, à la dysrégulation émotionnelle et à des situations de conflit en classe et dans les milieux scolaires. Sans formation officielle, le personnel peut avoir recours à des stratégies incohérentes ou inefficaces, ce qui augmente le risque de préjudice, de malentendus et de perturbations de l'apprentissage.

La formation en intervention verbale du CPI outille le personnel scolaire avec des compétences fondées sur des données probantes en matière de prévention, d'intervention précoce et de communication de soutien. Ces compétences aident le personnel enseignant à reconnaître les différentes étapes de l'escalade, à intervenir de façon appropriée, à réduire la probabilité d'interventions physiques et à préserver la dignité et la sécurité de tous les élèves. Offrir cette formation sur une base volontaire et tout au long de l'année scolaire assure une meilleure accessibilité pour les membres ayant des horaires variés, des changements d'affectation ou de nouveaux besoins émergents.

Un accès continu à la formation du CPI renforce la confiance du personnel, soutient des pratiques inclusives et axées sur les traumatismes, et s'harmonise avec les cadres de soutien comportemental à l'échelle de l'école. En fin de compte, un accès constant à cette formation améliore le mieux-être, réduit les risques en milieu de travail et favorise des résultats positifs tant pour les élèves que pour le personnel enseignant.

2026-58 (avant l'AGA)

Action Perfectionnement professionnel

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il offre un perfectionnement professionnel axé sur les traumatismes continu, ainsi que des mesures de soutien scolaires et des services intégrés, pour la programmation relative à la violence fondée sur le genre, à tous les niveaux scolaires, pendant les heures de classe.

Section locale de Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

En réponse à la recommandation C. 17 de la Commission des pertes massives, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a élaboré de la programmation visant à aborder la violence fondée sur le genre et l'intervention des témoins dans les cours de langue anglaise et de langue française. La prestation de cette programmation complexe et sensible exige un perfectionnement professionnel continu axé sur les traumatismes. Les enseignant-e-s doivent être préparés et outillés pour aborder du contenu potentiellement déclencheur, ainsi que pour gérer l'enseignement et les réactions qui peuvent survenir en classe et dans la communauté. De plus, des mesures de soutien scolaires et communautaires doivent être offertes et prêtes à répondre aux besoins éventuels des élèves. L'incidence de la violence fondée sur le genre est vaste et complexe, nécessitant l'intervention de divers ministères et organismes.

Dans une profession majoritairement féminine, il est également important de reconnaître que les personnes le plus souvent touchées par la violence fondée sur le genre sont souvent les mêmes que celles qui sont responsables de l'enseignement de cette programmation. Des ressources visant à atténuer les préjudices et à offrir du soutien doivent donc être visibles et accessibles afin d'assurer le bien-être des membres engagés dans ce travail.

2026-59 (avant l'AGA)

Action Perfectionnement professionnel

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il accorde du temps dédié à la formation (Vector) pendant les heures de travail.

Section locale de Colchester-East Hants

Exposé explicatif :

Les membres du NSTU ont exprimé des préoccupations concernant le nombre croissant de modules de formation obligatoires en ligne de Vector et le temps nécessaire pour les effectuer en dehors des heures normales de travail.

Le NSTU demande que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance examine les exigences actuelles de la formation Vector, en consultation avec le NSTU, et établisse une politique prévoyant qu'une journée de perfectionnement professionnel est consacrée à leur réalisation.