



## L'audience du Comité permanent met en lumière la nécessité d'une stratégie de rétention et de recrutement des enseignant·e·s

Le 6 janvier, le président du NSTU Peter Day, aux côtés d'autres dirigeant·e·s syndicaux ainsi que de représentant·e·s du gouvernement, s'est présenté devant le Comité permanent provincial sur les ressources humaines afin de discuter de la rétention et du recrutement du personnel enseignant.

Le NSTU demeure profondément préoccupé par les défis persistants en matière de dotation dans les écoles publiques de la Nouvelle-Écosse. Les échanges tenus lors de l'audience du Comité ont mis cet enjeu en évidence, alors que le président Peter Day a exhorté les décideur·se·s à regarder au-delà des embauches immédiates et à privilégier une planification à long terme du recrutement et de la rétention.

Partout dans la province, les classes continuent de subir les répercussions des postes non pourvus, des vacances fréquentes et des pénuries, particulièrement dans des domaines tels que le français, les mathématiques, la technologie, l'orientation scolaire, ainsi que dans des rôles spécialisés comme les orthophonistes et les psychologues scolaires.

Bien que la Province ait concentré ses efforts sur l'accélération des programmes de baccalauréat en éducation afin de recruter plus rapidement un plus grand nombre d'enseignant·e·s, le NSTU affirme qu'il faut accorder une plus grande importance à la rétention du personnel enseignant qualifié déjà en place.

« Nous ne pouvons pas résoudre une pénurie uniquement par le recrutement », a déclaré le président du NSTU Peter Day, soulignant que la rétention du personnel enseignant est tout aussi importante, sinon plus, que l'arrivée de nouveaux enseignant·e·s enseignants dans le système. »

Selon la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE/CTF), environ 30 % des nouveaux enseignant·e·s au Canada quittent la profession au cours de leurs cinq premières années. La Province indique que le taux actuel de retraite est de 3 % par année,



auquel s'ajoute 1,5 % de départs annuels pour d'autres raisons. Il n'est pas clair si les données gouvernementales incluent les postes de suppléance et d'enseignement à durée déterminée. Même ainsi, selon les propres chiffres d'attrition du gouvernement, environ 2 300 enseignantes et enseignants quitteront la profession au cours des cinq prochaines années.

« Les données montrent qu'un tiers des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants quittent la profession au cours des cinq premières années », a affirmé M. Day au Comité. « Cela représente une perte importante de talents, de formation et d'investissements publics. Cela reflète également un coût humain pour les éducatrices et éducateurs qui entrent dans la profession avec passion et engagement, pour finalement constater que les conditions de travail sont intenable. »

Le NSTU réclame la mise en place d'une stratégie provinciale de rétention et de recrutement qui accorde la priorité à des charges de travail gérables, à des classes plus petites, à un meilleur accès aux services de soutien ainsi qu'à des milieux d'apprentissage sécuritaires et respectueux.

« À un niveau fondamental, les conditions de travail des enseignantes et enseignants sont les conditions d'apprentissage des élèves; nous devons donc nous concentrer sur la création de milieux d'apprentissage plus sains et plus productifs », a conclu M. Day.



# people

## Roxanna John nommée cadre de direction au NSTU

Le Nova Scotia Teachers Union (NSTU) a le plaisir d'annoncer la nomination de Roxanna John au poste de cadre de direction à compter du 2 février 2026.

M<sup>me</sup> John apporte 15 années d'expérience en enseignement à ce poste et travaille au sein du Centre régional pour l'éducation d'Halifax depuis 2018. Elle est actuellement titulaire de salle de classe à la Dartmouth South Academy.



Elle détient une maîtrise en éducation (programme et enseignement) avec une spécialisation en pédagogie de la petite enfance de l'Université St. Francis Xavier et une maîtrise en bibliothéconomie et en sciences de l'information de l'Université de l'Alberta. Elle est également titulaire d'un baccalauréat en éducation et d'un baccalauréat ès arts en économie et en administration des affaires de l'Université Acadia.

Le parcours professionnel de M<sup>me</sup> John comprend également de l'expérience dans le secteur de l'immigration et en éducation des adultes grâce à son travail comme bibliothécaire de référence à l'Université Mount Saint Vincent et comme enseignante du programme d'apprentissage des adultes au Cunard Learning Centre. Au cours des cinq dernières années, elle a occupé le rôle de représentante scolaire du NSTU, veillant à ce que les membres de son école soient bien informés des questions syndicales.

Dans ses nouvelles fonctions au sein des Services aux membres, M<sup>me</sup> John sera responsable de l'interprétation des conventions collectives, des réponses aux demandes de renseignements, des négociations et du traitement des griefs. Elle travaillera aussi en étroite collaboration avec les sections locales, les conseils des représentant-e-s régionaux ainsi que les comités du NSTU.

M<sup>me</sup> John se réjouit de mettre à profit la diversité de son expérience professionnelle, syndicale et en enseignement pour aider les enseignant-e-s et les spécialistes à accéder aux ressources et aux services nécessaires pour mener une carrière épanouissante et durable.

## Le NSTU appuie la salle de lecture Rita Gillis

Le président du NSTU Peter Day a assisté à l'inauguration de la Salle de lecture pour enfants Rita E. Gillis de la Bibliothèque régionale du Cap-Breton, le 6 septembre, à la James McConnell Memorial Library, à Sydney. Le NSTU a versé un don destiné à la collection de livres en l'honneur de cette enseignante bien-aimée, ardente défenseuse de l'alphabétisation précoce. Le soutien du NSTU contribuera à un legs de 250 000 \$ échelonné sur 10 ans, offert par ses trois fils, Kevin, Edward et Adrian Gillis. Ce don permettra d'enrichir la collection de livres jeunesse axée sur l'alphabétisation. Célébrant la vie et l'héritage de Rita Gillis, qui a consacré les 13 dernières années de sa carrière à l'enseignement de la maternelle à la Saint Joseph's School, à Sydney, la collection constitue une sélection de livres en constante évolution visant à encourager l'alphabétisation, l'imagination et l'amour de la lecture chez les enfants, pour la vie. On voit Peter Day en compagnie de Janine MacAulay (section locale du district du Cap-Breton), formatrice en alphabétisation au Centre régional pour l'éducation du Cap-Breton-Victoria et ancienne élève de Rita Gillis.



**THE teacher**  
ISSN 0382-408X

Éditrice en chef : **Angela Murray**  
Éditeur adjoint : **Mark Laventure**  
Publicité et diffusion : **Nancy Day**

**CEPA  
ACPÉ**

Canadian  
Educational  
Press  
Association  
Association  
canadienne  
de la presse  
éducative

The Teacher est publié huit fois par année  
(de septembre à juin)  
par le **Nova Scotia Teachers Union**  
3106, chemin Joseph Howe  
**Halifax (Nouvelle-Écosse) B3L 4L7**  
Téléphone : 902-477-5621  
Télécopieur : 902-477-3517  
Numéro sans frais : 1-800-565-6788  
Courriel : [theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca)  
Site Internet : [www.nstu.ca](http://www.nstu.ca)

Dates de tombée pour 2025-2026 :  
**NUMÉRO ..DATE DE TOMBÉE**  
Septembre ..... 3 septembre  
Octobre ..... 10 octobre  
Décembre ..... 5 décembre  
Janv./Févr. .... 23 janvier  
Mars ..... 6 mars  
Avril ..... 10 avril  
Mai ..... 15 mai  
Juin ..... 19 juin

Les opinions exprimées dans les reportages  
ou les articles ne reflètent pas nécessairement  
les opinions ou les politiques du Nova Scotia  
Teachers Union, de son personnel ou de ses  
représentants provinciaux élus.  
Nous accueillons volontiers vos commentaires  
et suggestions :  
**1-800-565-6788 ou par courriel,  
[theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca).**

© Nova Scotia Teachers Union, 2026

## Élection à la présidence du NSTU le 13 mai, date limite de mise en candidature le 27 février

L'élection à la présidence du NSTU aura lieu le mercredi 13 mai. La date limite pour les mises en candidature est le vendredi 27 février 2026 à 16 h. Les trousse de mise en candidature sont affichées à l'adresse <https://www.nstu.ca/the-nstu/structure/nstu-presidential-election/>.

Les formulaires de mise en candidature doivent être livrés à la directrice exécutive du NSTU Bethany MacLeod par la poste, par service de messagerie ou en personne. Les candidatures reçues par téléphone, par télécopieur ou par tout autre moyen électronique ne seront pas valides.

Tout-e membre actif-ve du NSTU est admissible au poste de président-e du NSTU. Les candidat-e-s doivent inclure 25 signatures de membres actifs ou de réserve du NSTU sur leur formulaire de mise en candidature.

La campagne officielle pour l'élection à la présidence du NSTU débutera le lundi 23 mars 2026. Le jour du vote est le 13 mai; un second tour est prévu le 27 mai, au besoin. Le mandat du ou de la prochain-e président-e du NSTU commencera le 1er août 2026.

Pour obtenir de plus amples renseignements, communiquez avec le cadre de direction Louis Robitaille, à [lrobitaille@staff.nstu.ca](mailto:lrobitaille@staff.nstu.ca), au 902-477-5621 ou au 1-800-565-6788.

## Décembre Gagnants du livre!



Carley Mullally — SSRCE



Pascale Landry — CSANE



Melody Stoddard — TCRCE



Line Murphy — CSANE

NEW OFFER

YOU  
CAN  
EARN **3%**  
FOR 12  
MONTHS

Non-Redeemable

1-Year

Term Deposit



**Teachers Plus**  
CREDIT UNION

OFFER ENDS MARCH 2, 2026  
TERMS & CONDITIONS APPLY



# Du président de la NSTU



## La forme de recrutement la plus efficace est la fidélisation.

Les mois de janvier et de février peuvent sembler lourds dans nos écoles. Comme les enseignant-e-s et les spécialistes s'efforcent d'effectuer les tâches à remplir en fin de session et de semestre, ils peuvent se sentir submergés par la charge de travail. Et pourtant, si nous prenons le temps de nous arrêter un moment pour regarder aller les choses, nous pouvons voir un changement minime, mais significatif : les heures d'enseignant augmentent un peu plus chaque jour. Cela nous rappelle que le changement, même s'il est lent, est possible.

Dans toute la Nouvelle-Écosse, et même partout au Canada, nous faisons face à une importante pénurie d'enseignant-e-s et de spécialistes qualifiés et expérimentés. Par conséquent, la Province a commencé à engager des titulaires de baccalauréat en éducation directement à la sortie de l'université afin d'aider à remédier à la situation. Accueillir de nouveaux enseignant-e-s dans la profession est toujours positif et nécessaire. Cependant, cette solution ne peut pas être appliquée au détriment des nombreux éducateur-ice-s qui tiennent notre système d'éducation publique à bout de bras depuis des années. C'est-à-dire, les enseignant-e-s qui ont travaillé comme suppléant-e-s jour après jour et qui ont occupé des postes à durée déterminée, pour ensuite se voir écartés de manière arbitraire malgré leur expérience et leur engagement.

La réalité est la suivante : nous ne parviendrons pas à remédier à cette pénurie avec le recrutement.

La forme de recrutement la plus efficace est la fidélisation. Nous savons que les enseignant-e-s, en particulier ceux qui comptent moins de cinq années d'expérience, quittent la profession à un rythme alarmant. Les raisons sont claires et cohérentes : les besoins des élèves sont de plus en plus complexes, les classes sont de plus

grande taille et plus diversifiées, le personnel de soutien est moins nombreux et on attend des enseignant-e-s qu'ils en fassent toujours plus avec moins. Les titulaires de classe manquent de ressources et cette pression a des conséquences néfastes.

Il en va de même pour les spécialistes. Les orthophonistes, les psychologues scolaires et d'autres spécialistes quittent le système public pour le secteur privé, non pas par manque de dévouement envers les élèves, mais parce que les charges de travail sont devenues irréalistes et intenables.

Les enseignant-e-s et les spécialistes ont clairement indiqué ce qui les inciterait à rester : une charge de travail raisonnable, de plus petites classes, un meilleur accès aux services de spécialistes, ainsi que des milieux d'apprentissage sécuritaires et respectueux. Ces demandes ne sont pas déraisonnables; ce sont des conditions essentielles pour être en mesure d'offrir un enseignement et un apprentissage efficaces.

Si la Nouvelle-Écosse souhaite recruter de nouveaux enseignant-e-s, il faudrait commencer par s'assurer que les enseignant-e-s déjà en poste se sentent valorisés, soutenus et épanouis dans leur travail. Lorsque les élèves voient des enseignant-e-s qui aiment leur métier, qui sont passionnés et soutenus, ils y voient une profession envisageable. Cet exemple concret est bien plus convaincant que n'importe quelle campagne de recrutement.

Alors que les journées s'allongent peu à peu, engageons-nous également à bâtir une profession dans laquelle les enseignant-e-s peuvent envisager l'avenir, un avenir où rester n'est pas un acte d'endurance, mais un choix fondé sur un objectif, le respect et l'espoir.

## Le NSTU soutient Nourish Nova Scotia

Au lieu d'imprimer des cartes de souhaits des Fêtes cette année, le NSTU a soutenu Nourish Nova Scotia. Nourish Nova Scotia contribue à créer des milieux propices à l'adoption de saines habitudes alimentaires pour les enfants et les jeunes partout dans la province grâce à la défense de leurs intérêts, au développement des capacités et à la littératie alimentaire. Dans les écoles et les collectivités, il crée des occasions pour les jeunes d'interagir, d'apprendre et de gagner en assurance grâce à l'alimentation.

« Nous espérons que notre don contribuera à améliorer l'accès à des aliments sains pour les élèves partout dans la province », déclare le président du NSTU Peter Day.

Nourish Nova Scotia inspire les jeunes et leur donne les outils pour comprendre l'alimentation et transformer les systèmes alimentaires qui les entourent, veillant à ce que les jeunes de la Nouvelle-Écosse soient bien nourris pour vivre, apprendre et jouer.



*La directrice générale de Nourish Nova Scotia Aimee Gasparetto (à gauche) et la gestionnaire de programme Emily Stevens sont photographiées avec le président du NSTU Peter Day en train de recevoir le don du NSTU le 4 décembre 2025.*

## Le NSTU poursuit son soutien à la Student Matinee Series du Neptune Theatre

Le NSTU commandite fièrement les programmes de rayonnement auprès des élèves du Neptune Theatre depuis 2001, notamment TourCo, la Neptune Theatre School et le Student Matinee Program.

Ce partenariat de longue date contribue à faire entrer le théâtre dans les classes et les écoles de l'ensemble de la province, en inspirant les élèves et le personnel enseignant tout en favorisant l'appréciation des arts de la scène.

Le 11 décembre, le président du NSTU Peter Day a accueilli les élèves et les enseignant-e-s présents à la matinée pour les élèves de la production des Fêtes du Neptune Theatre, *Le Magicien d'Oz*, en les saluant au nom des membres du NSTU. Parmi les personnes qui ont assisté à la représentation figuraient des élèves et des enseignant-e-s de la Smokey Drive Elementary School, du Centre scolaire de la Rive-Sud, d'Halifax West, de la Pine Ridge Middle School et de la North Queens Community School.



Rick Hansen Foundation  School Program

### Book a Rick Hansen Foundation Ambassador Presentation today!

**Ambassadors are individuals with disabilities who share their stories and unique perspective on inclusion.**

Presentations are age-appropriate for elementary and secondary students, available in French or English, and free of charge.

To learn more or to book a presentation, visit [RickHansen.com/Ambassadors](https://rickhansen.com/Ambassadors) or scan the QR code.



## Le Mois du patrimoine africain est important

*Par Wendie Wilson, cadre de direction du NSTU, Engagement et défense des intérêts des PANDC*

Le Mois du patrimoine africain nous offre un moment pour apprendre, réfléchir et tisser des liens. En Nouvelle-Écosse, il nous invite à faire une pause et à reconnaître que les personnes d'ascendance africaine font partie de ce territoire depuis plus de 400 ans. Les personnes afro-néo-écossaises sont profondément enracinées ici, avec plus de 50 communautés noires historiques partout en Mi'kma'ki. C'est aussi le moment de célébrer la vaste diversité des cultures que la diaspora africaine a à offrir, chacune contribuant au tissu culturel et social de ce territoire.

C'est une occasion de remettre en question l'idée que les personnes noires forment un groupe homogène. Ce n'est pas le cas. Les personnes d'ascendance africaine sont diverses, façonnées par des histoires, des cultures, des langues et des expériences de vie différentes. Elles comprennent des familles établies ici depuis des générations, ainsi que d'autres arrivées plus récemment, qui travaillent avec diligence à préserver leur culture, à constituer une communauté et à créer un sentiment d'appartenance. Il est important de voir ces personnes telles qu'elles sont, plutôt qu'en fonction de stéréotypes, de suppositions ou de récits limités. Chacune d'elles mérite d'être pleinement reconnue, sans avoir à cacher des aspects de son identité en raison des conséquences souvent ressenties lorsqu'elle s'exprime sur le plan racial ou culturel.

Pour de nombreuses personnes d'ascendance africaine, le Mois du patrimoine africain peut donner l'impression d'être le seul moment de l'année où leurs histoires et cultures sont intentionnellement reconnues. Les niveaux d'observation et de participation peuvent varier considérablement au cours du mois. Dans certains milieux, il est célébré avec enthousiasme; dans d'autres, il se déroule plus discrètement; et dans certains cas, il est complètement ignoré. Malgré tout, son objectif demeure important : créer un espace de compréhension, de reconnaissance culturelle et d'appréciation. Le besoin d'affirmer la culture, l'histoire et l'humanité des personnes noires ne disparaît pas le 1<sup>er</sup> mars.

Être vu et entendu est d'une importance capitale. Donner une voix et une visibilité aux personnes qui sont souvent invisibles et réduites au silence est essentiel. C'est ce qui a motivé la création du drapeau de la communauté afro-néo-écossaise. Ce drapeau représente la culture, l'appartenance et la reconnaissance. Son inauguration officielle en 2021 a été déterminante. Il a fait ses débuts sur le pont Macdonald, l'ancien pont surplombant le quartier de mon enfance, situé dans l'une de nos collectivités noires historiques. C'était la première fois qu'un drapeau culturel

flottait sur l'un ou l'autre des deux ponts. Il affirmait avec force que nous comptons. Pour les personnes afro-néo-écossaises, ce fut une affirmation puissante de notre présence et de notre reconnaissance en tant que groupe culturel unique et dynamique.

Le Mois du patrimoine africain nous encourage à en apprendre davantage sur l'histoire et la culture des personnes noires. Il permet d'accorder, à juste titre, de l'espace, une voix et une attention à l'histoire de la présence noire dans cette province et partout au Canada. Comprendre cette histoire aide à donner un sens aux réalités actuelles vécues par les personnes d'ascendance africaine et nous rappelle pourquoi l'équité et l'inclusion demeurent essentielles.

Pendant ce mois et au-delà, nous agissons de manière juste en consacrant du temps et de l'attention à l'apprentissage au sujet des personnes noires et de leurs contributions à cette terre. L'apprentissage est le plus efficace lorsqu'il est entrepris de manière autonome. Prendre le temps d'écouter, de lire, d'assister à des événements communautaires ou d'interagir avec des voix et des récits noirs peut constituer des points de départ significatifs. Faire entrer la communauté dans les milieux éducatifs, et l'éducation au sein de la communauté, contribue à bâtir des relations fondées sur le respect et une compréhension commune.

Le Mois du patrimoine africain peut servir de tremplin pour amorcer une exploration culturelle et un engagement respectueux. De petits gestes réfléchis tout au long de l'année peuvent faire une grande différence, qu'il s'agisse de soutenir des organisations dirigées par des personnes noires ou d'accueillir des perspectives diverses dans les espaces du quotidien. Être ouvert-e à l'apprentissage, poser des questions avec sincérité et être disposé-e à s'ajuster à mesure que de nouvelles compréhensions émergent font tous partie du processus. L'humilité joue également un rôle clé pour poursuivre ce travail, même lorsque ce que nous pensions vrai est remis en question. Ce travail peut être empreint d'humilité; il n'est pas destiné à être pris personnellement par les personnes qui apprennent.

Le Mois du patrimoine africain peut aussi nous rappeler que la croissance n'est pas toujours confortable, mais qu'elle peut être profondément enrichissante. Lorsque la culture est valorisée et que la diversité est véritablement accueillie, les communautés deviennent plus fortes. Tout le monde bénéficie de prendre le temps d'apprendre les uns des autres et d'avancer ensemble. Ce mois est important, parce qu'être reconnu-e, vu-e et valorisé-e est important.





## parcours

D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

Veuillez envoyer un courriel à [theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca), en y indiquant votre nom, votre adresse postale ainsi que le nom de votre école et en inscrivant « **PATHWAYS** » (Parcours) dans l'objet, d'ici le **10 mars 2026** pour participer au tirage.

### **Black Boy, Black Boy**

Par Angela Bowden

Illustrations d'Ibe Ananaba

Nimbus Publishing



Écrit par Angela Bowden, poétesse, autrice, conférencière TEDx et militante afro-néo-écossaise reconnue, *Black Boy, Black Boy* célèbre l'amour de soi et l'identité des garçons noirs à l'échelle mondiale. Ce poème en mots parlés invite les jeunes lecteur-ice-s à embrasser leur identité culturelle et à rêver sans limites. Il explore les héritages transmis des ancêtres aux hommes noirs d'aujourd'hui et aux leaders de demain. Il célèbre aussi les réussites dans divers domaines grâce à des illustrations vibrantes d'Ibe Ananaba mettant en vedette des héros emblématiques et méconnus, dont Nelson Mandela, le Dr Martin Luther King Jr., Walter Borden et Chadwick Boseman. En mettant en valeur des figures canadiennes, américaines et internationales, le livre reflète des expériences communes et affirme que l'excellence noire transcende les frontières.

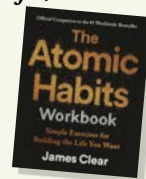
## santé et **bien-être** de l'enseignant·e

Veuillez envoyer un courriel à [theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca), en y indiquant votre nom, votre adresse postale ainsi que le nom de votre école et en inscrivant « **WELL TEACHER** » (Santé et bien-être de l'enseignant·e) dans l'objet, d'ici le **10 mars 2026** pour participer au tirage.

### **Atomic Habits Workbook**

Par James Clear

Publié par : Penguin Random House



*Atomic Habits Workbook: Simple Exercises for Building the Life You Want* est le compagnon officiel du livre connaissant le plus grand succès dans le monde et la prochaine étape essentielle de votre boîte à outils sur les habitudes. Grâce à des questions guidées de journal de réflexion, vous explorerez vos habitudes et les forces qui les façonnent, tandis que des exercices stimulants vous aideront à mettre en pratique les principes d'Atomic Habits. Conçu pour vous faire passer de la compréhension des habitudes à leur mise en action, ce cahier utilise le système éprouvé de James Clear pour faciliter l'enracinement naturel d'habitudes positives, tandis que les habitudes moins utiles s'estompent progressivement.

## Débuts

Information pour les nouveaux membres

Veuillez envoyer un courriel à [theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca), en y indiquant votre nom, votre adresse postale ainsi que le nom de votre école et en inscrivant « **BEGINNINGS** » (Nouveaux enseignant·e-s) dans l'objet, d'ici le **10 mars 2026** pour participer au tirage.

### **Re-Storying Education**

Par Carolyn Roberts

(livre autopublié)



*Re-Storying Education: Decolonizing Your Practice Using a Critical Lens* est une ressource essentielle pour les éducateur-ice-s qui s'engagent à transformer leurs classes afin d'y inclure des voix historiquement réduites au silence. L'ouvrage examine la façon dont le colonialisme a façonné le Canada et son système d'éducation publique, et propose une perspective autochtone pour déconstruire les anciens récits et en reconstruire de plus inclusifs, ancrés dans l'histoire, l'éducation et la pédagogie autochtones. S'appuyant sur son expérience en tant qu'étudiante, éducatrice et administratrice autochtone, M<sup>me</sup> Roberts offre des conseils pratiques pour créer des milieux d'apprentissage inclusifs et axés sur les relations, au moyen de questions de réflexion, d'idées de leçons et d'évaluations, ainsi que de ressources soigneusement sélectionnées qui mettent en valeur les voix autochtones.

## COMITÉ DE **L'ÉQUITÉ**

Veuillez envoyer un courriel à [theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca), en y indiquant votre nom, votre adresse postale ainsi que le nom de votre école et en inscrivant « **EQUITY** » (Équité) dans l'objet, d'ici le **10 mars 2026** pour être admissible au tirage.

### **We Were Not Kings**

Par Robert de la Chevotière

Publié par Little A, New York



*We Were Not Kings*, de Robert de la Chevotière, membre de la section locale du comté de Halifax, raconte le récit initiatique de Salomon Destin alors qu'il quitte les Caraïbes pour la France. Ce roman lyrique aborde les thèmes de la famille, de la perte et de la lutte pour se libérer du passé. Lorsqu'une tragédie le ramène chez lui et que des traumatismes non résolus refont surface, il doit décider si la véritable liberté est possible et à quel prix. Immigrant afro-caribéen au Canada, M. de la Chevotière s'inspire de sa propre expérience migratoire et de ses vécus interculturels pour explorer l'identité, le sentiment d'appartenance et les héritages que nous portons. Enseignant depuis 20 ans, il enseigne actuellement le français et l'anglais à la West Bedford High School.

VOUS TRAVAILLEZ DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION ?  
**VOTRE VOIX COMPTE !**

# Participez à l'enquête **i-BEST**

**Le baromètre international de la santé et  
du bien-être du personnel de l'éducation**

PARTAGEZ VOTRE VECU SUR VOS :

- Conditions de travail
- Santé physique
- Santé mentale
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Accès aux ressources et à la formation
- Expérience professionnelle et soutien dont vous bénéficiez





# Semaine canadienne de counseling scolaire : du 2 au 6 février

## L'espoir dans chaque couloir

La Semaine canadienne de counseling scolaire sera célébrée du 2 au 6 février 2026. Le thème de cette année, *L'espoir dans chaque couloir*, souligne l'incidence du travail des conseiller-ère-s scolaires sur le mieux-être et la réussite scolaire des élèves. Les messages clés sont les suivants : aider les élèves à trouver leur voie; l'espoir comme assise pour la croissance; alimenter les possibilités et le sens; et défendre le mieux-être des élèves. Les conseiller-ère-s scolaires sont les champion-ne-s de l'éducation, compte tenu du soutien qu'ils apportent à la santé mentale et au rendement scolaire des enfants et des jeunes de tous les niveaux.

La section des conseiller-ère-s scolaires de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (ACCP) organise cette semaine. La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants et des associations professionnelles régionales de conseiller-ère-s scolaires au Canada, y compris la Nova Scotia School Counsellors Association (NSSCA), la soutiennent. Elle permet de reconnaître la contribution de la profession de conseiller-ère scolaire au développement personnel, social, éducationnel et professionnel, ainsi qu'à la santé mentale et au mieux-être, de tous les élèves au Canada.

La Semaine canadienne de counseling scolaire s'inscrit dans le cadre d'une initiative nord-américaine visant à mettre en valeur la profession de conseiller-ère scolaire. L'objectif est de sensibiliser le public à l'étendue des programmes et des services qui caractérisent la profession de conseiller-ère scolaire au Canada. Cette semaine spéciale met en lumière le rôle crucial des conseiller-ère-s scolaires dans la réussite des élèves et contribue également à renforcer l'identité nationale au sein de la profession de conseiller-ère scolaire.

« Les conseillers et conseillères scolaires établissent le lien essentiel entre le mieux-être personnel des élèves et leur réussite scolaire grâce à des programmes et à des services complets de counseling scolaire et dans le cadre d'un système de mesures de soutien multiniveaux », affirme la Dre Janice Graham-Migel, ancienne présidente de la section des conseiller-ère-s scolaires de l'ACCP et présidente du Comité national des conseiller-ère-s scolaires de la section. « En tant que membres d'une équipe multidisciplinaire et grâce à une intervention précoce, les conseillers et conseillères scolaires soutiennent la santé mentale et le mieux-être, la transition vers une autre étape de la vie et la planification de carrière, ainsi que l'apprentissage et la réussite des élèves. »

Lorsqu'ils travaillent directement avec de jeunes Canadien-ne-s, les conseiller-ère-s scolaires répondent à leurs divers besoins sociaux et scolaires, et les aident à planifier leur vie et leur carrière. Si le soutien nécessaire dépasse le cadre de la classe, les conseiller-ère-s scolaires recommandent que des services communautaires soient offerts. En tant que professionnel-le-s de la santé mentale, les conseiller-ère-s scolaires sont tenus de maintenir un niveau élevé de compétence professionnelle et de comportement éthique.

« Les conseillers et conseillères scolaires fournissent un soutien en matière de santé mentale aux élèves en difficulté et sont toujours les premiers, souvent les principaux, points de contact dans les écoles en cas de crise », explique Amy Barry, présidente de la NSSCA. « En plus de soutenir la santé mentale

des élèves, les conseillers et conseillères scolaires accomplissent chaque jour d'innombrables tâches en coulisses. Une autre de leurs fonctions importantes consiste à offrir des services d'orientation professionnelle aux élèves et de les aider à trouver un établissement d'enseignement postsecondaire et à examiner les différentes possibilités de métier qui sont offertes. L'incidence du travail des conseillers et conseillères scolaires sur la vie des élèves est énorme et nous voulons souligner leur vaste contribution durant la Semaine canadienne de counseling scolaire ainsi que tout au long de l'année. »

« Le rôle crucial que jouent les conseillers et conseillères scolaires mérite d'être reconnu et célébré », déclare Peter Day, président du NSTU. « Le travail qu'ils accomplissent pour répondre aux besoins des élèves et favoriser leur développement est essentiel à leur réussite. Nous leur rendons hommage pour leur contribution inestimable au système d'éducation publique. »

En 2026, le congrès national de l'ACCP se tiendra à Halifax, à l'Hôtel Westin, du 29 au 31 mai. Plusieurs sessions consacrées à la profession de conseiller-ère scolaire seront offertes au cours de la journée précédant le congrès (29 mai) et pendant ses deux jours (30 et 31 mai). Des activités sociales seront également organisées, notamment une soirée animée par la section de la Nouvelle-Écosse de l'ACCP, le 29 mai. Pour de plus amples renseignements sur le congrès de l'ACCP, veuillez consulter le site [Congrès annuel 2026 de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie](#).

Pour obtenir de l'information sur la Semaine canadienne de counseling scolaire, rendez-vous sur le site de la Section des conseiller-ère-s scolaires de l'ACCP à l'adresse <https://www.ccpa-accp.ca/fr/sections/school-counsellors-chapter/> ou encore, communiquez avec Janice Graham-Migel au [jgraham-migel@hrce.ca](mailto:jgraham-migel@hrce.ca) ou avec Amy Barry au [abarry@hrce.ca](mailto:abarry@hrce.ca).

CANADIAN COUNSELLING AND PSYCHOTHERAPY ASSOCIATION  
L'ASSOCIATION CANADIENNE DE COUNSELING ET DE PSYCHOTHÉRAPIE

## SEMAINE CANADIENNE DU COUNSELING SCOLAIRE

### 2 AU 6 FÉVRIER 2026

Aidez à célébrer la Semaine canadienne des conseillers et conseillères scolaires en soulignant le rôle essentiel que jouent les conseillers et conseillères scolaires dans le soutien du bien-être, de la résilience et de l'avenir des élèves — en cultivant l'espoir dans **chaque** couloir.

#CSCW2026  
#DELESPOIRDANSCHAQUECOULOIR

CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES SCOLAIRES

- ✓ Écotent les difficultés et les besoins des élèves
- ✓ Soutiennent la santé mentale et le bien-être des élèves
- ✓ Guident les élèves à travers les transitions scolaires et de vie
- ✓ Défendent la voix des élèves et veillent à ce qu'elle soit entendue

[www.ccpa-accp.ca](http://www.ccpa-accp.ca)

# Inspiring global citizens, *together*



Apply Now!

## Teachers' Leadership Institute

July 27-31, 2026 | Toronto, ON

Build the skills and knowledge you need to educate Canada's next generation of global citizens and leave with the tools to bring global topics to life in your classroom.

AKFC's Teachers' Leadership Institute is recruiting dedicated, globally minded educators across Canada for a 5-day, fully funded program in Toronto.



**Recruitment is now open to all grades  
6 to 12 educators across Canada!  
Apply by February 28, 2026.**



Through rich exchanges with colleagues,  
I deepened my understanding of global citizenship  
and education for sustainable development, leaving  
inspired and hopeful for the future of our youth.

**Nolian Seitaj**

Grades 10-11 Teacher  
Quebec



# Le Sommet « Encourage, Engage, Evolve » du NSTU favorise l'établissement de liens, l'apprentissage et le leadership



Les 12 et 13 décembre dernier, le troisième Sommet « Encourage, Engage, Evolve » (EEE) du NSTU a rassemblé environ 55 membres noirs, autochtones et racisés du NSTU de partout dans la province à l'hôtel Courtyard by Marriott Halifax Dartmouth. Cette rencontre a fourni aux membres un espace pour apprendre les uns des autres, participer à des activités de perfectionnement professionnel intéressantes et continuer à renforcer un réseau de soutien à l'échelle provinciale.

« Il s'agit du troisième Sommet EEE, et l'intérêt accru à l'égard de cet événement ainsi que la participation sans cesse croissante témoignent de l'importance de ce travail », a déclaré le président du NSTU, Peter Day, en adressant ses salutations aux délégué-e-s. « Des mesures importantes sont prises au sein du NSTU. Actuellement, nous sommes en train d'engager une femme membre de la communauté PANDC pour occuper un poste de cadre de direction. Au cours de la nouvelle année, des élections seront organisées pour pourvoir deux nouveaux postes au sein du Comité exécutif provincial – soit un poste réservé à un-e membre autochtone et l'autre à un-e membre afro-néo-écossais-e, qui siègeront au conseil d'administration du NSTU. »

Le Sommet comprenait des sessions de perfectionnement professionnel et offrait des possibilités d'engagement et de réseautage pour les membres autochtones, noirs et racisés de partout dans la province. « Il est important que chaque membre de notre syndicat puisse se reconnaître dans notre direction », a poursuivi M. Day. Il a également remercié chaleureusement Wendie Wilson, cadre de direction, pour son leadership dans l'organisation du Sommet.

Les commentaires sur le Sommet EEE 2025 ont été extrêmement positifs; les participant-e-s ont décrit l'événement comme étant inspirant, informatif et bien organisé, et ont souligné l'importance accordée à l'inclusion et au renforcement du pouvoir syndical.

L'événement a débuté par une

reconnaissance territoriale prononcée par Kim Cain (section locale de Dartmouth), spécialiste des beaux-arts et enseignante en technologie à la Woodlawn High School, suivie d'une cérémonie autochtone dirigée



par Tonya « SamQwan » Paris, artiste et autrice néo-écossaise. Le premier tome de sa collection de romans fantastiques, *The River Remembers: Ayla & The River Beneath the World*, a été publié récemment. Ensuite, Cassandra Chisholm, enseignante à la retraite, a prononcé des paroles d'encouragement, d'engagement et d'évolution.

La soirée du vendredi s'est terminée par une présentation de Wendie Wilson, cadre de direction, Engagement et défense des intérêts des PANDC, intitulée *De l'exclusion à l'inclusion*, incluant des extraits du documentaire de Sylvia Hamilton, *The Little Black School House*. Le film met en scène l'histoire et les expériences vécues

par les élèves et les enseignant-e-s dans les écoles de la Nouvelle-Écosse et du Canada qui pratiquaient la ségrégation, soulignant à la fois la fierté des éducateur-ric-e-s noirs et l'injustice de l'inégalité d'accès à l'éducation. M<sup>me</sup> Wilson s'est servie du film pour montrer les progrès accomplis en matière d'inclusion tout en soulignant le travail qui reste à faire.

« Le Sommet 2025 a été couronné de succès », a déclaré M<sup>me</sup> Wilson. « Les participant-e-s sont repartis avec un nouveau sentiment d'appartenance et des connaissances pratiques sur leur syndicat. »

Cela se reflète dans les commentaires reçus des participant-e-s. « Merci infiniment d'avoir organisé le Sommet EEE de façon aussi remarquable. Le soin, l'attention et l'énergie que vous avez mis dans chaque détail étaient évidents, et cela a rendu l'expérience profondément significative et accueillante », a écrit un délégué. « Je suis très reconnaissant d'avoir pu participer à cet événement et j'ai hâte d'avoir la possibilité d'y participer de nouveau. Continuez votre excellent travail! Je me suis senti intégré, en sécurité et à ma place. »

La soirée s'est terminée par une activité conviviale de réseautage et de danse, animée par DJ Sterling Medley (DJ Loonie Toonez).

La matinée du samedi a débuté par une période de questions-réponses animée par Wendie Wilson, qui a permis aux délégué-e-s de discuter des moyens de

*Suite à la page 41*







# MASTER OF EDUCATION AT ACADIA

JOIN ONE OF OUR PART-TIME COHORT PROGRAMS  
BEGINNING IN SUMMER 2026

## CURRICULUM STUDIES (GENERAL)

Provides experienced educators and leaders with theoretical and pedagogical knowledge to design, develop, and enact curriculum change for equitable and inclusive learning environments.

- Combination of in-person (Summer) and online learning (Fall, Winter, and Spring)
- Three paths to graduation: course route, project route, and thesis route

## INCLUSIVE EDUCATION (EQUITY AND SOCIAL JUSTICE)

Provides experienced educators and leaders with the knowledge and skills necessary to continue to make progressive social justice change in their professional practice environments.

- 10-course program spanning two years, combination of in-person and online learning
- Through a Capstone Project or Thesis option, educators will have the opportunity to explore a research topic or passion project related to their professional goals

## CURRICULUM STUDIES (MUSIC)

Grounded in culturally responsive pedagogies and collaborative learning, this program supports music educators in developing the skills to transform teaching practice and re-imagine music programs.

- Combination of in-person (Summer) and online modalities (Fall, Winter, and Spring)

APPLICATIONS

CLOSE:

APRIL 15, 2026

QUESTIONS  
ABOUT THE  
PROGRAMS?



[med.acadiau.ca](mailto:med.acadiau.ca)  
[graded@acadiau.ca](mailto:graded@acadiau.ca)



**ACADIA**  
UNIVERSITY

# événements à venir

## LE MOIS DU PATRIMOINE AFRICAIN

*L'union fait la force : aller de l'avant avec détermination, prospérité, pouvoir et progrès.*

Le thème provincial du Mois du patrimoine africain de cette année est « *L'union fait la force : aller de l'avant avec détermination, prospérité, pouvoir et progrès* ». Ce thème met en lumière la force qui émerge lorsque les Afro-Néo-Écossais-e-s et les personnes d'ascendance africaine s'unissent, animés par une orientation commune. Il reconnaît l'unité comme une force active de changement qui renforce les communautés, fait progresser la justice et crée de nouvelles possibilités.

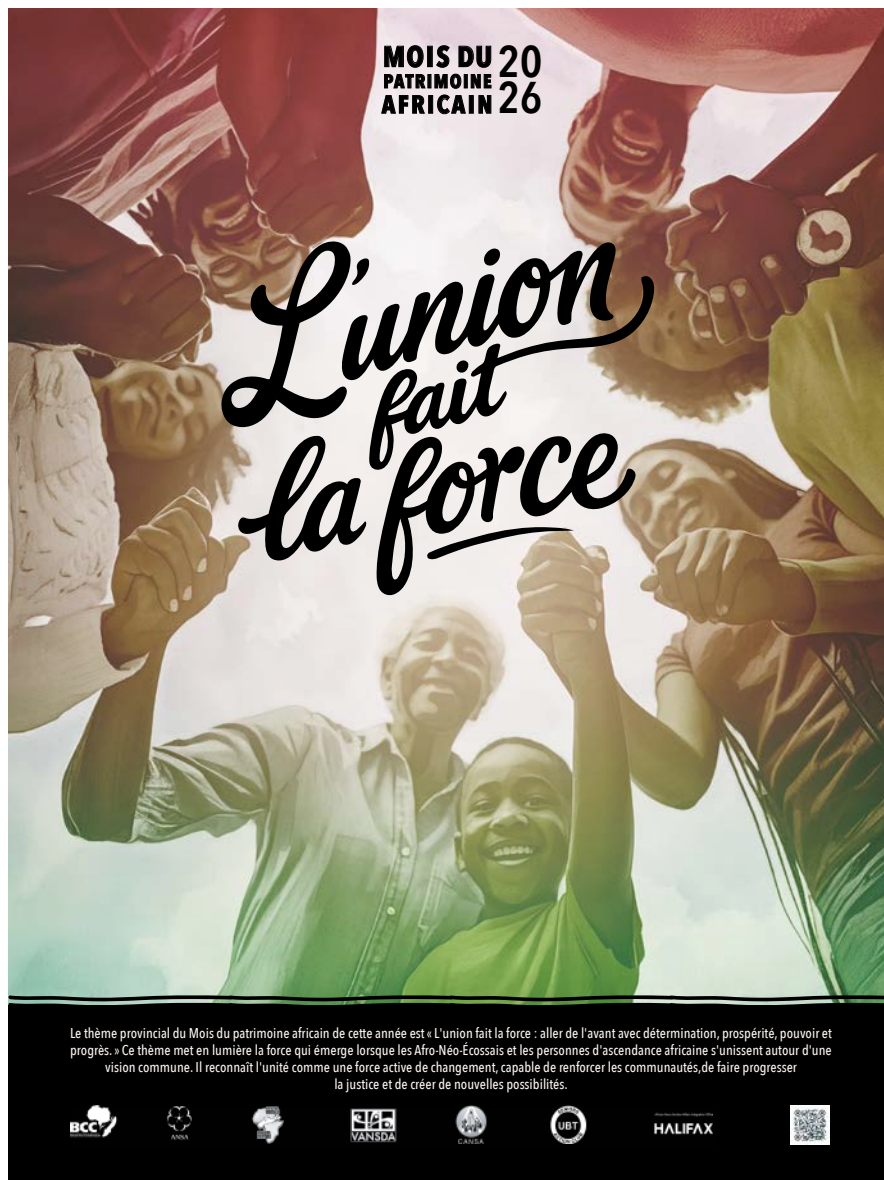
Au cœur de cette force se trouvent les aîné-e-s afro-néo-écossais. En honorant nos aîné-e-s, nous célébrons plus de 400 ans de présence africaine en Nouvelle-Écosse ainsi que l'héritage durable des 52 communautés afro-néo-écossaises historiques de la province, tout en renouvelant notre engagement à aller de l'avant ensemble avec détermination, prospérité, pouvoir et progrès.

Le thème de 2026 reflète également le parcours continu au-delà de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies, en poursuivant les principes de reconnaissance, de justice et de développement. Il nous invite à mobiliser notre sagesse, notre résilience et notre créativité collectives afin de créer de la prospérité sous toutes ses formes : culturelle, sociale, économique et spirituelle.

Pour commander une affiche ou en savoir plus sur les événements du Mois du patrimoine africain et les proclamations municipales, consultez le site : [www.bccns.com/ahmposter](http://www.bccns.com/ahmposter).

Pour en savoir plus : [www.ahm.bccnsweb.com](http://www.ahm.bccnsweb.com)

<https://ansa.novascotia.ca/african-heritage-month>



## FEBRUARY

### *Mois de l'éducation inclusive*

Au Canada, février est le Mois de l'éducation inclusive, une période pour célébrer et promouvoir une éducation équitable et de qualité pour tous les élèves dans leurs écoles de quartier. Ce mois met en lumière les efforts déployés pour éliminer les obstacles, soutenir la diversité et veiller à ce que chaque apprenant se sente

valorisé et inclus.

En Nouvelle-Écosse, le mois comprend des événements, des activités de sensibilisation et la reconnaissance des personnes qui contribuent à créer des communautés scolaires accueillantes, notamment par la remise des Prix d'excellence en éducation inclusive pour les élèves. Information: <https://www.inclusionns.ca>



## Les retraites pour les représentant·e·s du NSTU leur offrent du soutien dans l'exercice de leur rôle essentiel

Le président du NSTU Peter Day a passé une grande partie de l'automne dernier à assister à des conférences du NSTU, à des réunions des sections locales et à des retraites pour les représentant·e·s partout dans la province. Ces possibilités de perfectionnement professionnel annuelles aident les représentant·e·s scolaires du NSTU dans l'exercice de leur rôle essentiel en tant que lien principal entre le syndicat et les membres dans les écoles, les lieux de travail et les bureaux régionaux de la Nouvelle-Écosse.

Les retraites pour les représentant·e·s qui ont eu lieu à l'automne incluaient celle des sections locales de Tri-County (Digby, comté de Shelburne et Yarmouth) les 26 et 27 septembre et celle des sections locales de Strait (Antigonish, comté de Guysborough, Inverness et Richmond) les 3 et 4 octobre, qui coïncidait avec l'événement conjoint des sections locales du district du Cap-Breton et de Northside Victoria. La séance annuelle du CSANE a eu lieu les 24 et 25 octobre et la retraite des représentant·e·s du comté de Lunenburg s'est déroulée les 1<sup>er</sup> et 2 novembre; quant à la section locale de Kings, elle a organisé une retraite pour ses représentant·e·s le 7 novembre. La retraite des représentant·e·s de la plus grande section locale du NSTU, celle du comté d'Halifax, a eu lieu les 8 et 9 novembre. Les sections locales régionales de Chignecto et les sections locales de Colchester-East Hants, de Cumberland et de Pictou ont tenu leur séance les 14 et 15 novembre, soit la même fin de semaine que la section locale de la ville d'Halifax et locale de Queens. La séance de la section locale de Dartmouth a eu lieu les 22 et 23 novembre, et celle de la section locale d'Annapolis, le 23 novembre. Les ateliers proposés lors de ces retraites varient en fonction des besoins des représentant·e·s scolaires du NSTU dans la section locale hôte et portent sur des sujets tels que : l'éducation et le droit, les pratiques relatives aux médias sociaux, le financement au titre de l'article 60 et la santé et la sécurité au travail (SST).

## CSANE

*Des représentant·e·s du CSANE et des membres du comité exécutif en compagnie du président du NSTU Peter Day.*



## Retraite pour les représentant·e·s de Strait

*Jeff Morse, cadre de direction, anime un atelier intitulé : Les enseignants et le droit lors de la retraite des représentant·e·s de Strait.*



**REPRÉSENTANT La clé de communication DU NSTU**



## Comté de Lunenburg

*Légende : Peter Day et Elizabeth Thomas, cadre de direction (photo du bas) s'adressent aux représentant-e-s lors d'un exposé sur leurs rôles et responsabilités.*



## Comté d'Halifax

*Le président du NSTU s'adresse aux représentant-e-s du comté d'Halifax.*



## Section locale de Kings

*Leah Kutcher, avocate à l'interne du NSTU, anime un atelier sur la violence en milieu de travail lors de la retraite des représentant-e-s de la section locale de Kings.*



*Peter Day, en compagnie des représentant-e-s de la section locale de Kings.*



# Retraite pour les représentant-e-s de Chignecto

La retraite pour les représentant-e-s des sections locales de Chignecto, organisée par la section locale de Cumberland, s'est déroulée au Fox Harb'r Resort. La séance du vendredi soir incluait une table ronde sur les conventions provinciale et régionales, la structure du NSTU et les avantages sociaux au niveau régional. La matinée du samedi a débuté par une session sur le mieux-être animée par Sandra Murray, conseillère du NSTU, intitulée *L'art de dire non : stratégies pour établir et protéger ses limites personnelles*, suivie d'une session sur les options en matière de police d'assurance animée par le représentant de Chignecto, fiduciaire de l'assurance, Wade Van Snick.



*La conseillère Sandra Murray explique l'établissement de limites dans le cadre de sa présentation.*



*La présidente de la section locale de Cumberland Stacia Findlay en compagnie du cadre de direction Kent Fraser.*



*Nouveaux représentant-e-s qui participent à la retraite de Chignecto. Personnes assises : Danielle MacQueen (Cumberland, Amherst Regional High School), Lara Fawthrop (Colchester East-Hants, South Colchester Academy), Gillian MacDonald (Cumberland, Cumberland North Academy) et Robyn Spears (Pictou, New Glasgow Academy); 1re rangée debout : Candace Campbell (CEHL, North River Elementary), Jessica Kinnear (Cumberland, Springhill Junior-Senior High School), Christine Scallion (Cumberland, Pugwash District High School), Cecely Gilby (Pictou, WA MacLeod) et Jared Gogan (Cumberland, Spring Street Academy); 2e rangée debout : Andrew Conrad (Cumberland, E.B. Chandler), Leiland MacDonald (Cumberland, Springhill Elementary School) et Erin Linderman (CEHL, Cobequid Education Centre).*



*La directrice exécutive du NSTU Bethany MacLeod fait un exposé devant les représentant-e-s.*



*Wade Van Snick, fiduciaire de l'assurance.*







*Les cadres de direction Kent Fraser et Tim MacLeod animent une table ronde sur la Convention collective provinciale des enseignants.*



*Les premier-ère-s vice-président-e-s, Stephen Bradford (Cumberland), Emmy Tremblay (Pictou) et Shannon Roy animent une table ronde.*

## Dartmouth

*Peter Day à la retraite pour les représentant-e-s de la section locale de Dartmouth.*



*Chignecto Rep Retreat*

## Annapolis

*Le président du NSTU Peter Day en compagnie des représentant-e-s de la section locale d'Annapolis et de membres du comité exécutif.*





# The LEGACY Collexion

Welcome back to School! Let's Inject equity into the curriculum gradually with Afrotastic NEXT!

Please support us in making a difference in the minds of students BY ORDERING BULK AMOUNTS (50, 100, etc) for your class, school or school board.

Our **Afrotastic activity books** are designed for Grades 4–8, offering engaging, curriculum-linked activities that bring Black history to life **all year long**—not just in February.

- Celebrates Black Canadian history
- Explores global Black achievements

Each 20-page, full-colour book is print-on-demand, allowing schools to order in bulk so every student can participate. Prepaid orders ensure timely delivery straight to your classroom.

Join us in advancing equity in education—equip your students with the tools to learn, reflect, and lead. Purchase a book for your students!

[Buy yours today!!](#)



A young boy with short dark hair, smiling broadly, wearing a white t-shirt under a blue denim jacket and a black backpack. He is positioned on the left side of the poster.

**FUNNY PAGES FESTIVAL**

**SAVE THE  
DATE!**

→ **APRIL 24TH, 2026**

HALIFAX CENTRAL LIBRARY

Canada's only festival  
celebrating books  
that crack kids up!



**[WWW.FUNNYPAGES.CA](http://WWW.FUNNYPAGES.CA)**

ATTEND IN PERSON OR LIVE STREAM



# COURTYARD<sup>®</sup>

BY MARRIOTT



## NSTU LEISURE RATE

Available for **Last Room Availability** for the remainder of 2025 until end of June 2027 (excluding predetermined blackout dates)

Choose from a room with 2 Queen Beds or 1 King Bed and enjoy:

- Complimentary Breakfast
- Free Onsite Parking
- High-Speed Wi-Fi

Rate: **\$119.00 per night**

Rates are net, non-commissionable, and do not include the 3% Marketing Levy or 14% HST.

How to Book:

Visit [Marriott.com](https://www.marriott.com) and enter **YTY** under the Corp/Promo Code



Standard King or  
Double Queen



Complimentary  
Breakfast



Complimentary  
Onsite Parking

## CONTACT US

902.406.3000

35 Shubie Drive, Dartmouth  
NS, B3B 0N4

[www.marriott.com/yhzc](https://www.marriott.com/yhzc)



# ressources

## Ressources afrocentriques du DBDLI

L'Institut afrocentrique, le Delmore Buddy Daye Learning Institute (DBDLI), favorise le changement en éducation et crée des possibilités significatives pour les apprenant-e-s ainsi que pour les communautés d'ascendance africaine. Il travaille en partenariat avec des organisations afro-néo-écossaises et canadiennes, des collectivités, des partenaires gouvernementaux et des établissements d'enseignement afin de cerner, d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques, des programmes et des services qui renforcent les capacités éducatives et communautaires.

Par l'entremise de son programme d'édition afrocentrique, le DBDLI produit des livres et des ressources qui mettent fièrement en valeur et célèbrent l'histoire et le patrimoine afro-néo-écossais. Ses ressources destinées aux classes et aux collectivités sont conçues spécifiquement pour les apprenant-e-s et les éducateur-ice-s afro-néo-écossais.

Pour commander des publications ou des ressources, consultez la boutique en ligne du DBDLI à l'adresse <https://dbdli.ca/publications-resources/>.

Vous trouverez d'autres ressources pour le Mois du patrimoine africain ici : <https://www.halifaxpubliclibraries.ca/local-and-family-history/african-heritage-culture/>.  
<https://bccns.com/resources/>.

## North Preston à l'honneur sur l'affiche de LEGACY de cette année

La collection LEGACY de cette année célèbre les *Graines de grandeurs : les communautés noires au Canada*. Plus de 400 ans d'histoire des communautés noires au Canada sont présentés sur cette affiche unique en son genre, qui met en valeur cinq communautés noires historiquement riches et résilientes, dont North Preston, en Nouvelle-Écosse. North Preston est la plus grande communauté noire autochtone au Canada. Elle se dresse depuis plus de 200 ans comme un symbole de résilience, de fierté et de continuité culturelle des communautés noires.

L'affiche de cette année marie des visuels générés par l'IA et une conception graphique originale réalisée par Robert Small, récipiendaire de l'Ordre du Canada. L'affiche est bilingue (anglais/français) recto verso et regorge de contenu historique, d'illustrations dynamiques de personnages, de codes QR et d'un volet d'apprentissage interactif destiné aux écoles et aux organismes. Pour commander des affiches, consultez le site <https://thelegacyposter.com>.

LEGACY Entreprises utilise l'art comme un puissant moyen d'éducation pour sensibiliser la société aux réalisations de figures historiques. Elle est une fervente défenseuse de la création d'espaces scolaires favorables à une éducation pertinente sur le plan culturel. Pour d'autres ressources de Legacy : <https://thelegacyposter.com/products/freebhm>.

**HOGAN'S ALLEY, VANCOUVER (BC)**

Hogan's Alley fut autrefois le cœur du premier et unique quartier historiquement noir de Vancouver — une rue animée, située près des avenues Union et Main, qui vibrât de musique, de famille et de culture. Du début des années 1900 jusqu'aux années 1960, elle abrita des porteurs de chemin de fer noirs, des entrepreneurs et des artistes qui ont contribué à façonner la vie sociale et culturelle de la ville.

À la fin des années 1960, la construction des viaducs Georgia et Dunsmuir a détruit une grande partie de cette communauté dynamique sous le couvert du « réaménagement urbain ». Ce qui a été perdu dépassait de simples maisons — c'était un sentiment d'appartenance, d'identité et d'héritage.

Aujourd'hui, les efforts visant à revitaliser Hogan's Alley représentent un acte puissant de réappropriation. Grâce à l'art, à la mémoire et à l'activisme, Hogan's Alley demeure un symbole de résilience, de fierté et de survie culturelle.

**LITTLE BURGUNDY, MONTRÉAL (QC)**

Little Burgundy, un quartier du sud-ouest de Montréal, est l'une des communautés noires les plus importantes sur le plan historique au Canada. Au début du 20<sup>e</sup> siècle, il est devenu le foyer d'une population afro-canadienne dynamique, dont plusieurs travaillaient comme porteurs de wagons-épis — un métier qui offrait une stabilité économique et a contribué à l'essor d'une classe moyenne noire florissante dans la ville.

De cette communauté soudée et résiliente ont émergé des musiciens de jazz légendaires dont l'influence a marqué le paysage culturel de Montréal et bien au-delà. Les rues de Little Burgundy vibraient de musique, d'activités et de détermination, faisant du quartier un véritable berceau de la vie culturelle noire au Canada.

Mais Little Burgundy représentait bien plus que la musique. C'était un bastion de fierté, de persévérance et d'identité noire — une communauté qui a bâti ses propres institutions, soutenu ses familles et laissé une empreinte durable sur le patrimoine culturel du Canada.

**SANKOFA SQUARE, TORONTO (ON)**

Sankofa Square est le nouveau nom de l'espace public situé devant l'hôtel de ville de Toronto — une étape audacieuse pour reprendre l'histoire noire enfouie sous le Toronto moderne. Ce site se trouvait autrefois au cœur de « The Ward », un quartier vivant d'immigrants et de communautés noires au 19<sup>e</sup> siècle, où de nombreuses personnes anciennement réduites en esclavage ont bâti une nouvelle vie.

Le mot Sankofa signifie « retourne et ramène-le » dans la langue akan du Ghana — un appel à récupérer ce qui a été perdu ou oublié. Nommer cet espace Sankofa Square est plus qu'un geste symbolique. C'est un acte public de mémoire et de justice, honorant les Canadiens noirs dont les contributions ont été effacées par le réaménagement urbain et le racisme systémique.

Aujourd'hui, cette place se veut un lieu rassembleur — un monument vivant au passé et une promesse pour l'avenir.

**NORTH PRESTON, NOVA SCOTIA (NS)**

North Preston, situé juste à l'est de North Preston, le 2 octobre 1834. Photo courtoisie des Archives de la Nouvelle-Écosse.

North Preston, situé juste à l'est de North Preston, est la plus grande communauté noire autochtone du Canada. Établie par des Loyalistes noirs, des Maroons jamaïcains et des réfugiés de la guerre de 1812, elle se dresse depuis plus de 200 ans comme un symbole de résilience, de fierté et de continuité culturelle pour les communautés noires.

Malgré des générations de racisme systémique, d'exclusion économique et de sous-investissement, North Preston a vu naître des leaders, des chercheurs, des artistes et des athlètes qui ont marqué la Nouvelle-Écosse et le Canada tout entier. Ses églises, sa musique et ses réseaux familiaux solides constituent le cœur de la communauté, perpétuant un puissant héritage enraciné dans la foi, l'identité et la persévérance.

Aujourd'hui, North Preston n'est pas seulement un lieu — c'est un témoignage vivant de ce que signifie prospérer face à l'adversité. Cette communauté n'a jamais oublié son passé et continue de façonner l'histoire des Noirs au Canada.

# Assurer la continuité entre le campus et la salle de classe : le Programme de liaison du NSTU avec les universités

Pour le Nova Scotia Teachers Union (NSTU), le perfectionnement des enseignant-e-s est un processus continu, qui débute dès la formation initiale et se poursuit tout au long de la carrière. Dans le cadre de ce continuum d'apprentissage professionnel, le NSTU collabore étroitement avec les programmes de formation des enseignant-e-s de l'Université Acadia, de l'Université du Cap-Breton, de l'Université Mount Saint Vincent, de l'Université St. Francis Xavier et de l'Université Sainte-Anne.



*Tim MacLeod est photographié en compagnie de Mickey Jutras, professeur adjoint, formation des enseignant-e-s, programmes d'enseignement et leadership à l'École d'éducation de l'Université St. Francis Xavier.*

Lancé en 2004 en partenariat avec l'Université St. Francis Xavier, le Programme de liaison avec les universités propose une série d'ateliers, de présentations et d'études de cas fondés sur la recherche, la pratique professionnelle et le contexte éducatif de la Nouvelle-Écosse. Le Programme, qui débute chaque automne, se poursuit tout au long de l'année universitaire. Il est coordonné par les cadres de direction Amanda O'Regan-Marchand, du Service d'apprentissage professionnel, et Tim MacLeod, des Services aux membres.

Le 29 octobre, Tim MacLeod a donné une présentation aux étudiants de deuxième année du baccalauréat en enseignement primaire et secondaire de l'Université St. Francis Xavier. Son atelier interactif, *La transition professionnelle : de l'étudiant-e*

*au/à la professionnel-le*, invitait les futurs membres du NSTU à réfléchir à leurs préoccupations et aspirations en vue de leur entrée dans la profession.

Les étudiant-e-s ont exprimé leurs inquiétudes concernant l'épuisement professionnel, l'obtention d'un contrat d'enseignement, le soutien administratif et le manque de ressources en classe, ainsi que leurs attentes positives, comme le fait de toucher un salaire et de bénéficier d'avantages médicaux, d'établir des réseaux professionnels et d'enseigner des matières qui les passionnent. M. MacLeod a également présenté un aperçu des normes d'enseignement de la Nouvelle-Écosse, de la Convention provinciale des enseignants et des conventions régionales, du personnel et des politiques du NSTU, des ressources humaines, des pratiques exemplaires et de l'importance d'établir des liens personnels dans la classe.

Les questions des étudiant-e-s portaient sur le processus d'entrevue pour l'obtention d'un poste d'enseignant-e, les politiques relatives aux congés parentaux et de maternité, ainsi que sur les enjeux émergents liés à l'intelligence artificielle, en particulier l'utilisation de vidéos hypertruquées.

Le 30 octobre, Tim MacLeod et Amanda O'Regan-Marchand ont coprésenti une séance d'étude de cas du NSTU pour les étudiant-e-s de l'École d'éducation et de santé de l'Université du Cap-Breton. Plusieurs étudiant-e-s ont affiché leur esprit d'Halloween en portant à la séance des costumes originaux et créatifs.

La séance s'appuyait sur des études de cas pour amener les étudiants à explorer et à réfléchir à des enjeux pertinents pour



*M. MacLeod est photographié en compagnie de Simon Maliby (à gauche) et de Kristyn MacEachern (à droite).*

les classes et les écoles d'aujourd'hui ainsi qu'à en discuter, notamment l'utilisation équitable et le droit d'auteur canadien, l'expression de genre, le rôle de la discipline, les rôles professionnels et les relations entre les enseignant-e-s en formation et les enseignant-e-s associés, ainsi que l'utilisation des médias sociaux.

Au fil des discussions, il a été rappelé aux étudiant-e-s de tenir compte des normes d'enseignement de la Nouvelle-Écosse, des politiques et des procédures du NSTU, ainsi que des lignes directrices et politiques du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. L'approche par études de cas aide les étudiant-e-s à faire le lien entre la théorie et la pratique, à favoriser la pensée critique et à acquérir des compétences en résolution de problèmes dans le cadre de scénarios vécus en classe. En puisant dans leurs expériences de stage, ils ont enrichi le dialogue et ont suscité des discussions plus soutenues. Les séances d'études de cas du NSTU permettent également aux enseignant-e-s en formation d'examiner librement des dilemmes éducatifs complexes et d'échanger autour de divers points de vue.







*Sur la photo figurent Callie MacDonald, Rachael Murphy, Michelle Marr, Morgan Nearing, Lisa Boutilier et Lily Hayward, étudiantes en enseignement primaire à l'Université du Cap-Breton, qui affichent leur esprit d'Halloween dans des costumes de crayons de couleur.*



*M<sup>me</sup> O'Regan-Marchand et M. MacLeod sont photographiés en compagnie de Kevin Deveau (au centre), gestionnaire de l'apprentissage expérientiel en éducation, chargé de cours à temps partiel au département d'éducation de l'Université du Cap-Breton.*



# Vous identifiez-vous comme : **Afro-Néo-Écossais·e** ou **Autochtone?**

Le NSTU souhaite bénéficier du leadership et de l'expertise d'enseignant·e-s ou de spécialistes Afro-Néo-Écossais·e-s et Autochtones au sein de son Comité exécutif provincial.

Une séance d'information virtuelle, animée par les cadres de direction Wendie Wilson et Louis Robitaille, aura lieu le 3 février à 16 h. Info: [appl@nstu.ca](mailto:appl@nstu.ca).





# Meaning of Home

The Meaning of Home is an annual writing contest for students in Grades 4, 5 and 6 that invites students across Canada to submit a poem or essay explaining what home means to them in support of Habitat for Humanity Canada.



## The Nova Scotia Impact

In 2025, over 1900 students from Nova Scotian schools submitted entries to the Meaning of Home contest. Three runner-ups from Nova Scotia brought home grants worth \$30,000, raising over \$49,000 for Habitat for Humanity Nova Scotia. The funds will help build safe and affordable homes for families in communities across the province.

## Teacher sign-up is now open!

The Meaning of Home contest is a unique and meaningful way to get your students involved in creative writing and giving back in their community. Lesson plans and curriculum to help guide the creative writing process are available to teachers.

Register at: [meaningofhome.ca/register](https://meaningofhome.ca/register)

**Teachers from Nova Scotia will be entered to win a one-night stay at The Westin Nova Scotian, sponsored by The Westin, Halifax.**



**Grand Prize (3)**  
\$30,000 Grant  
+ iPad + Pizza Party for their class



**Runner Up (9)**  
\$10,000 Grant  
+ iPad + Pizza Party for their class



**All Entries**  
\$10 donation to Habitat for Humanity Nova Scotia



For more information, please visit: [meaningofhome.ca](https://meaningofhome.ca)

# avis

## Gala LOVE

Le NSTU est fier de soutenir le Gala LOVE. Le Gala annuel de LOVE aura lieu le 13 février 2026 à l'hôtel Westin Nova Scotian et rendra hommage aux héroïnes méconnues de notre collectivité (enseignant-e-s, infirmier-ère-s, défenseur-se-s, travailleur-se-s sociaux, etc.) tout en récoltant des fonds pour les programmes pour les jeunes de LOVE.

LOVE Nova Scotia offre des services aux jeunes de la province leur permettant de se découvrir eux-mêmes et leur potentiel, notamment en ce qui concerne la sécurité alimentaire, le logement, les problèmes de toxicomanie et de santé mentale, la rédaction d'un CV et la préparation d'une entrevue d'emploi. L'organisation aide les jeunes à développer leur confiance, à se fixer des objectifs, à redonner à leur collectivité et à trouver des moyens sains de s'exprimer.

Si vous souhaitez proposer la candidature d'un-e collègue comme héroïne méconnue pour le Gala LOVE, veuillez utiliser le formulaire suivant : <https://lovenovascotia.org/pages/nominations>

Pour de plus amples renseignements sur l'événement : <https://www.eventbrite.ca/e/love-gala-an-evening-to-honour-unsung-heroes-tickets-1972905554623>  
<https://lovenovascotia.org/pages/love-gala>

LOVE ANNUAL GALA

WHEN: 02/13

AT: 6PM 12AM

SCAN ME

TICKETS AVAILABLE ON EVENTBRITE  
LEARN MORE AT LOVENOVASCOTIA.ORG

AT WESTIN NOVA SCOTIA

Greater than anything LOVE

Logos of sponsors: CN, Weldon McInnis, BMO, DAVIS PIER, Nova Scotia Teachers Union, CPA, NORTH STAR, Killam.

## executive highlights

### 15 et 16 janvier 2026

- Dépôt du rapport du bureau de direction;
- Nomination de Steve Brooks à titre de président indépendant pour l'assemblée générale annuelle du Conseil 2026;
- Choix des membres du Comité exécutif provincial qui siégeront au Comité de sélection des personnes lauréates de prix;
- Renvoi de la motion 10.(a)(v) Dommage à un véhicule de la réunion du Comité exécutif provincial des 23 et 24 février 2023 au Comité de la gouvernance et de la politique;
- Adoption d'une motion demandant au personnel du NSTU d'examiner les procédures de vote en ligne utilisées par les syndicats d'enseignant-e-s d'autres provinces, en tenant compte des coûts et de l'accessibilité, et de faire rapport au Comité exécutif provincial;
- Traitement de la révision 2026 de la Politique (Section V, Perfectionnement professionnel) pour 2026 : réaffirmation

de cinq politiques et recommandation de modifications à une politique, soumise à l'assemblée générale annuelle du Conseil;

- Approbation d'une résolution à renvoyer à l'assemblée générale annuelle du Conseil 2026 concernant un nouvel énoncé de politique intitulé « Enseignement des langues co-officielles du Canada (anglais ou français) comme langue additionnelle », à inclure dans la Section II, Programmation du manuel Politique.
- Approbation d'une résolution à renvoyer à l'assemblée générale annuelle du Conseil 2026 concernant un nouvel énoncé de politique intitulé « Utilisation de l'intelligence artificielle en éducation », à inclure dans la Section II, Programmation du manuel Politique.
- Approbation d'une modification à la Procédure opérationnelle 11, Directives relatives aux dépenses;
- Refus polis de la proposition de création d'une nouvelle association professionnelle qui aurait porté le nom d'Association de l'alphabétisation structurée.



# DIRECTIVES RELATIVES AUX CAMPAGNES ÉLECTORALES DU NSTU

## Élection présidentielle



La date limite en 2026 pour la soumission de l'information des candidat-e-s est le **13 mars** pour le numéro de mars 2026 ou le **10 avril**, pour le numéro d'avril 2026. Ces renseignements doivent être remis ou envoyés directement au bureau de The Teacher à l'adresse [theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca).

Pour les élections à l'assemblée générale annuelle du Conseil, les directives relatives aux campagnes électorales se trouvent au sous-article A., Élection du/de la président-e du NSTU, de la Procédure opérationnelle 10 du NSTU.

### PROCÉDURES OPÉRATIONNELLES 10 – PROCÉDURES ÉLECTORALES

#### A. Élection du/de la président-e du NSTU

##### I. Avis d'élection en cours

- Un avis d'une élection présidentielle en cours au NSTU doit être publié sur le site Web du NSTU et publicisé dans un numéro du magazine The Teacher au moins trente (30) jours avant la clôture des candidatures.
- Un avis d'une élection présidentielle en cours au NSTU doit être envoyé aux dirigeants du NSTU (présidents de section locale, présidents de CRR et membres du Comité exécutif provincial) au moins trente (30) jours avant la clôture des candidatures.
- Cet avis doit comprendre le processus de mise en candidature.

##### II. Candidatures

- Les candidatures pour le poste de président-e du NSTU sont soumises au moyen du formulaire officiel de mise en candidature.
- Les formulaires de mise en candidature peuvent être obtenus auprès du/de la directeur-trice exécutif-ve ou de la personne désignée.
- Le formulaire de mise en candidature d'un-e candidat-e doit être rempli en entier et être dûment signé par vingt-cinq (25) membres actifs ou de réserve, et être renvoyé au/à la directeur-trice exécutif-ve ou à la personne désignée au plus tard le dernier vendredi de février à 16 h (la clôture des candidatures).

#### III. Promotion du vote

- Des affiches doivent être créées et envoyées par la poste aux représentants du NSTU pour qu'ils les installent dans les milieux de travail, afin de rappeler aux membres les dates et les heures de l'élection et de les encourager à voter.
- On doit utiliser le site Web du NSTU pour afficher des messages rappelant aux membres de voter; les sections locales sont également encouragées à utiliser leurs sites Web afin de promouvoir le vote.
- On rappellera aux représentants du NSTU, aux présidents de section locale, aux présidents de CRR et aux membres du Comité exécutif provincial d'encourager leurs membres à voter le jour de l'élection.
- Le jour de l'élection, les membres ayant fourni une adresse courriel non liée à l'employeur dans leurs coordonnées du registre des membres recevront un rappel relatif au vote, accompagné d'instructions sur la façon de voter.
- Les sections locales sont encouragées à intégrer une formation sur les procédures à suivre pour le vote électronique pour les représentants du NSTU lors de leurs séminaires.

#### IV. Élection du/de la président-e

- Un-e candidat-e doit obtenir la majorité des suffrages exprimés pour être élu-e au poste de président-e du Nova Scotia Teachers Union.
- Si aucun-e candidat-e n'obtient la majorité

des votes lors d'un premier scrutin, on doit procéder à un deuxième scrutin. Le deuxième scrutin doit uniquement comporter les noms des deux (2) candidats ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages exprimés lors du premier scrutin.

- c. En cas d'égalité des votes lors de la sélection de candidats pour le deuxième scrutin ou pour l'élection du/de la président-e, cette décision doit être prise par tirage au sort (c'est-à-dire, en inscrivant les noms des candidats sur des morceaux de papier de taille égale déposés dans une boîte et l'un [1] de ces noms sera tiré au sort par le/la directeur-trice général-e de l'élection).

#### **V. Jour du vote**

- a. Le premier scrutin pour l'élection présidentielle au NSTU doit avoir lieu le deuxième (2e) mercredi suivant l'assemblée générale annuelle du Conseil.
- b. Si nécessaire, un deuxième scrutin est organisé dans le quatrième (4e) mercredi suivant l'assemblée générale annuelle du Conseil.

#### **VI. Données financières**

- a. Les candidats sont admissibles à un remboursement de leurs dépenses encourues dans le cadre de l'élection jusqu'à concurrence de trois milles dollars (3 000 \$). De plus, les candidats à un deuxième scrutin peuvent réclamer jusqu'à mille dollars (1 000 \$) supplémentaires, pour un total de quatre milles dollars (4 000 \$), pour des dépenses encourues dans le cadre de l'élection. Le NSTU financera également jusqu'à quinze (15) journées de congé pour chacun-e des candidats à un premier scrutin. Il financera aussi jusqu'à trois (3) journées de congé supplémentaires pour chacun-e des candidats à un deuxième scrutin.
- b. Pour être admissibles à un remboursement complet, comme indiqué à l'alinéa VI. A. ci-dessus, le/la candidat-e doit obtenir au moins dix pour cent (10 %) du nombre total de suffrages exprimés au premier tour. Les candidats obtenant moins de dix pour cent (10 %) du total des votes exprimés lors du premier tour recevront un remboursement basé sur un montant au prorata de leur pourcentage de votes divisé par 10 (à titre d'exemple,

une personne obtenant cinq virgule six pour cent [5,6 %] du total des votes exprimés lors du premier tour recevra un remboursement correspondant à 5,6/10 multiplié par trois mille dollars [3 000 \$], soit mille six cent quatre-vingts dollars [1 680 \$]). Le pourcentage de votes est arrondi au dixième (1/10) de pour cent le plus proche.

- c. Les réclamations de dépenses doivent être transmises au moyen d'un Formulaire de réclamation relative à l'élection, disponible auprès du/de la directeur-trice exécutif-ve ou de la personne désignée. Les dépenses remboursables admissibles comprennent le transport, l'hébergement, les repas, les frais postaux, les articles de papeterie, les coûts téléphoniques, l'impression et d'autres frais promotionnels. Toutes les dépenses doivent être corroborées par des reçus et être approuvées par le/la directeur-trice exécutif-ve ou la personne désignée. Les journées de congé nécessitant un-e enseignant-e suppléant-e doivent être indiqués sur le Formulaire de réclamation relative à l'élection.
- d. Les dépenses totales de campagne, à l'exclusion des journées de congé (jusqu'au maximum défini dans à l'alinéa VI. a. ci-dessus), par chaque candidat-e ou en son nom ne peuvent pas dépasser cinq milles dollars (5 000 \$).
- e. Les dépenses totales de la campagne pour les candidats à un deuxième scrutin peuvent comprendre une somme supplémentaire de deux milles dollars (2 000 \$), pour un total de sept milles dollars (7 000 \$).
- f. Un état financier doit être transmis en bonne et due forme au/à la directeur-trice exécutif-ve ou à la personne désignée dans les soixante (60) jours suivant l'élection. Ces états financiers seront publiés dans *The Teacher*.

#### **VII. Publicité des candidats**

- a. Durant une année d'élection présidentielle du NSTU, le NSTU publie deux (2) numéros spéciaux de *The Teacher* sur l'élection. Chaque candidat-e a droit à deux (2) pages par numéro, dont il/elle détermine lui/elle-même le contenu. Le premier numéro offre également une explication du mode de scrutin. Les pages des candidats sont

*Suite à la page 28*



classées par ordre alphabétique. Lorsqu'ils ont posé leur candidature, les candidats doivent limiter leur participation à The Teacher aux numéros spéciaux sur l'élection. Le/la président-e en exercice peut continuer à publier sa rubrique dans The Teacher.

- b. Après la clôture des candidatures, on fournira une page Web statique aux candidats au poste de président-e du NSTU sur le site Web du NSTU, qui hébergera les renseignements sur le/la candidat-e qui sont publiés dans The Teacher ainsi que son affiche électorale. Des liens vers les pages Web des candidats seront mis en évidence sur la page d'accueil du NSTU pour la durée de la campagne active.
- c. Les déclarations des candidats publiées dans The Teacher sont également affichées sur le site Web du NSTU durant la campagne.
- d. Le NSTU produira une affiche électorale comportant une photo et une brève déclaration de chaque candidat-e. Les affiches ont des dimensions de 28 cm sur 43 cm (11 po sur 17 po) et ont un maximum de deux (2) couleurs, y compris la couleur de fond. Les candidats peuvent choisir leur couleur. Les affiches sont envoyées aux lieux de travail du NSTU au plus tard le deuxième (2e) mercredi d'avril, au nombre d'une (1) affiche par lieu de travail du NSTU.
- e. Le NSTU fournit à chaque candidat-e, sur demande, deux (2) séries complètes d'étiquettes-adresse par école ou lieu de travail.

### **VIII. Campagne électorale**

- a. Les directives relatives aux campagnes sont décrites dans les Ordres permanents du NSTU ainsi que dans les présentes procédures opérationnelles.
- b. Le NSTU organise le débat provincial de tous les candidats lors de l'AGA du Conseil et le diffusera sur le site Web du NSTU dans la semaine qui suit l'AGA du Conseil.
- c. La campagne active pour le poste de président-e du NSTU ne peut pas commencer avant le lundi suivant le congé de mars.
- d. Les sections locales ou les CRR ne doivent envoyer aucune invitation aux candidats avant la clôture des candidatures.
- e. Les sections locales et les Conseils

des représentants régionaux doivent donner accès à leurs membres aux candidats de manière équitable. Si une section locale ou un CRR permet à un-e candidat-e d'assister à une réunion ou un événement, une invitation doit être adressée à tous les candidats. Si une section locale ou un CRR permet à un-e candidat-e d'accéder aux membres par le biais de ses réseaux sociaux, cet accès doit être étendu à tous les candidats.

- f. Les candidats doivent respecter le protocole de visite des écoles et des lieux de travail tel qu'il est défini lors de l'orientation des candidats.
- g. Une violation présumée des présentes directives relatives aux campagnes est réglée de la façon suivante :
  - i. Les violations présumées doivent être rapidement signalées au/à la directeur-trice exécutif-ve ou à la personne désignée en vue de leur règlement;
  - ii. Le/la directeur-trice exécutif-ve ou la personne désigné-e tentera de résoudre la situation de façon informelle;
  - iii. Si le/la directeur-trice exécutif-ve ou la personne désignée est en mesure de résoudre la situation de façon informelle, aucune autre mesure n'est requise;
  - iv. Si le/la directeur-trice exécutif-ve ou la personne désignée n'est pas en mesure de résoudre le problème, il/elle doit demander au Comité des élections à l'assemblée générale annuelle du Conseil de trancher;
  - v. Le Comité des élections à l'assemblée générale annuelle se réunira dans un délai raisonnable pour rendre une décision et informera tous les candidats de celle-ci. La décision sera finale;
  - vi. Ces décisions peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter :
    - 1. Un avertissement par écrit;
    - 2. Un avis de censure aux autres candidats;
    - 3. Un avis public de censure aux membres;
    - 4. Une pénalité financière;
    - 5. Un retrait du bulletin de vote.

### **IX. Dispositions administratives**

- a. Tous les candidats se verront offrir les mêmes services du NSTU.

- B. Le/La directeur-trice exécutif-ve ou la personne désignée organise une session d'orientation pour tous les candidats, session qui doit avoir lieu avant le congé de mars.
  - c. Le dossier d'information du candidat-e sera envoyé avant la réunion d'orientation et contiendra une liste des dates des réunions prévues de la section locale.
  - d. À la suite de l'élection, le/la directeur-trice exécutif-ve ou la personne désignée et les directeurs régionaux de l'élection, avec l'aide du bureau central du NSTU, procèdent à une évaluation des procédures électorales en interrogeant les candidats. Un rapport est présenté au Comité exécutif provincial lors de sa dernière réunion ordinaire avant la pause de décembre. Les formulaires et le rapport d'évaluation sont versés au dossier pour faciliter les examens généraux périodiques.
- X. Présence à l'AGA du Conseil et au débat provincial de tous les candidats**
- a. S'ils ne sont pas autorisés à assister à l'AGA du Conseil à un autre titre, les candidats peuvent y assister aux frais du syndicat.
  - b. Un débat provincial de tous les candidats est organisé le samedi de l'AGA du Conseil.
  - c. Ce débat comprend des présentations de sept (7) minutes par chacun des candidats, suivies d'une période de questions et de réponses d'un maximum de trente (30) minutes.
  - d. L'ordre des présentations des candidats est décidé par tirage au sort.
  - e. Le débat sera animé par le/la président-e indépendant-e de l'AGA du Conseil. À la discrétion du/de la président-e indépendant-e, on peut prolonger la période de questions et de réponses en tenant compte de l'ordre du jour de la séance de travail.
- Les directives générales relatives aux campagnes électorales pour toutes les élections du NSTU se trouvent dans l'Ordre permanent 8 du NSTU, Directives relatives aux campagnes électorales.
- Ordres permanents 8 – Directives relatives aux campagnes électorales**
- (a) Ces directives s'appliquent à toutes les campagnes



## We're shining a spotlight on teachers who make inclusion real.

Across Canada, dedicated teachers are creating classrooms where students with diverse learning needs - including those with intellectual disabilities - are welcomed, supported, and able to learn and participate fully. At **Inclusive Education Canada**, we are gathering positive examples of teachers who adapt, collaborate, and innovate to ensure every student belongs.

We invite you to complete our survey so we can collect examples of outstanding practice. Your submission may highlight academic learning, group projects, performances, athletics, vocational experiences, extracurricular activities, field trips, or even a small but memorable moment that shows a teacher making a difference.

As a gesture of appreciation, we will be recognizing **three exceptional inclusive teachers** with gift cards for their classrooms. These honoured educators will also be invited to share their strategies and insights during our **National Inclusive Education Month** observance in **February 2026**, helping to inform effective inclusive practice across the country.

Thank you for helping us celebrate your efforts as you lead the way to make inclusion real in your classroom. Your story strengthens our shared commitment to ensuring that every student is included—and able to succeed.

**Teachers can complete our SURVEY by the following LINK:**

<https://docs.google.com/forms/d/13xoy4Wp2u-ldk8USykSbtHnVTX28cxL-j2gPZbQ4TKQ/edit>



# La messagerie Web du NSTU a pris fin...

## mais restons en contact



Veillez mettre à jour votre profil avec l'adresse courriel à privilégier (non liée à l'employeur) au [www.nstucentral.ca](http://www.nstucentral.ca)

Pour obtenir votre nom d'utilisateur, veuillez écrire à [webaccounts@nstu.ca](mailto:webaccounts@nstu.ca)





# AVIS D'ÉLECTIONS DE MEMBRES AFRO-NÉO-ÉCOSSAIS ET AUTOCHTONES RÉGIONAUX AU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

## Printemps 2026

### CONTEXTE

Le sous-article 2 de l'article I – Membres du Règlement intérieur du NSTU définit l'admissibilité à occuper un poste comme suit :

*Les droits d'un-e Membre actif-ve comprennent, mais sans nécessairement s'y limiter, le droit de voter et d'occuper un poste au niveau local et provincial.*

Le sous-article 1 de l'article II – L'Assemblée générale du Conseil du Règlement intérieur du NSTU définit le Comité exécutif provincial comme suit :

*Le Comité exécutif du Conseil, comme décrit dans la Teaching Profession Act, est le Comité exécutif provincial.*

Le sous-article 1 de l'article III – Le Comité exécutif provincial du Règlement intérieur du NSTU décrit la composition du Comité exécutif provincial comme suit :

### 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, vingt-et-un (21) Membres régionaux, un-e (1) Membre afro-néo-écossais-e et un-e (1) Membre autochtone. On entend par Afro-Néo-Écossais les personnes qui s'identifient comme telles et par Autochtone les personnes qui s'identifient comme telles.
- (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/Guysborough 1 membre
  - (iii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA) 1 membre
  - (iv) Cap-Breton industriel 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) 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.
- (e) Conformément au paragraphe 1 (b), lorsque des régions élisent plus d'un-e (1) Membre, un-e (1) des deux (2) membres élus est désigné-e comme une personne appartenant à un groupe en quête d'équité, selon la

*définition de l'expression « en quête d'équité » dans les Procédures opérationnelles du NSTU. Si aucun-e Membre issu-e d'un groupe en quête d'équité ne se porte candidat-e lors du premier tour de mise en candidature, une période de mise en candidature subséquente sera ouverte à tous les Membres actifs.*

Le sous-article 4 de l'article III – Le Comité exécutif provincial du Règlement intérieur du NSTU décrit le processus d'élection du Comité exécutif provincial comme suit :

### 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-ère 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 sont élus par le Comité exécutif provincial lors d'une réunion tenue avant le début de leur mandat parmi les Membres régionaux qui seront Membres du Comité exécutif provincial le 1<sup>er</sup> août de cette année. Cette élection se déroule par vote majoritaire.
- (d) Les Membres régionaux sont élus par une majorité des suffrages de l'ensemble des Membres actifs et de réserve des régions répertoriées au paragraphe 1(b), conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (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.

Le sous-article 8 de l'article III – Le Comité exécutif provincial du Règlement intérieur du NSTU décrit les fonctions du Comité exécutif provincial comme suit :

### 8. FONCTIONS

- C. Le Comité exécutif provincial agit au nom de l'assemblée générale du Conseil, entre ses sessions. Il est tenu d'exercer ses fonctions d'une manière conforme à la volonté de l'assemblée générale du Conseil, telle qu'exprimée dans les résolutions adoptées par celle-ci. De plus, le Comité exécutif provincial exerce les fonctions imposées spécifiquement par la Teaching Profession Act, le présent Règlement intérieur, les Ordres permanents et les Procédures opérationnelles. Le Comité exécutif provincial devra assumer les fonctions suivantes, sans toutefois s'y limiter :
  - (i) nommer et congédier le directeur exécutif et tout autre employé salarié du Syndicat comme il l'estime nécessaire et déterminer leurs fonctions, leur rémunération et leurs conditions d'emploi, y compris le cautionnement;



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

## ÉLECTIONS DE MEMBRES AFRO-NÉO-ÉCOSSAIS ET AUTOCHTONES RÉGIONAUX AU COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL AU PRINTEMPS 2026

Élections régionales	Nombre de membres à élire
Annapolis/Hants West-Kings*	1 membre
Antigonish/Guysborough	1 membre
District du Cap-Breton*	1 membre
Colchester/East Hants	1 membre
Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse CSANE)*	1 membre
Dartmouth	1 membre
Digby/Comté de Shelburne/Yarmouth*	1 membre
Ville d'Halifax*	1 membre
Comté d'Halifax*	1 membre
Inverness/Richmond	1 membre
Comté de Lunenburg/Queens	1 membre
Élections provinciales	Nombre de membres à élire
Afro-Néo-Écossais-e	1 membre
Autochtone	1 membre

\* Indique une région où un-e (1) des deux (2) Membres élus est désigné-e comme une personne appartenant à un groupe en quête d'équité, selon la définition de l'expression « en quête d'équité » dans les Procédures opérationnelles du NSTU. Si aucun-e Membre

issu-e d'un groupe en quête d'équité ne se porte candidat-e lors du premier tour de mise en candidature, une période de mise en candidature subséquente sera ouverte à tous les Membres actifs.

## DÉFINITION DE L'ÉQUITÉ

La Procédure opérationnelle 9 du NSTU définit l'équité comme suit :

### 9. DÉFINITION DE L'ÉQUITÉ

Lorsqu'on fait référence à des termes comme « en quête d'équité », « méritant l'équité » ou « revendiquant l'équité » dans les documents du NSTU, ces termes sont définis comme suit : une personne traditionnellement sous-représentée au sein de la direction du syndicat qui s'identifie comme étant micmaque, wolastoqey, membre des Premières Nations, autochtone, Inuit ou Métis; noire, afro-néo-écossaise ou d'ascendance africaine; acadienne; une personne de couleur ou racialisée; deux-esprits, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer ou en questionnement, intersexuée, asexuelle, ou qui a une autre orientation sexuelle ou identité de genre; une personne en situation de handicap; une femme; ou une personne appartenant à tout autre groupe traditionnellement sous-représenté dans les postes au sein du syndicat.

## PROCÉDURE ET ÉCHANCHIER POUR L'ÉLECTION DE MEMBRES RÉGIONAUX

Le sous-article B de la Procédure opérationnelle 10 – Élections du NSTU décrit les procédures de vote pour les membres régionaux du Comité exécutif provincial comme suit :

### B. Élections et élections partielles pour les membres régionaux du Comité exécutif provincial

#### I. Avis d'élection en cours

- a. Un avis d'élection en cours pour tout poste de membre régional-e du Comité exécutif provincial est publié sur le site Web du NSTU et est publicisé dans un numéro du magazine *The Teacher* au moins trente (30) jours avant la clôture des candidatures. (**Pour les élections du printemps 2026, cela signifie le mercredi 14 janvier 2026.**)
- b. Un avis d'élection en cours pour un poste de membre régional-e du Comité exécutif provincial est envoyé aux dirigeants du NSTU (président-e-s de section locale, président-e de CRR, le cas échéant; et membre-s du Comité exécutif provincial) se trouvant dans les limites géographiques définies dans l'Article III – Comité exécutif provincial du Règlement intérieur du NSTU, au moins trente (30) jours avant la clôture des candidatures. (**Pour les élections du printemps 2026, cela signifie le mercredi 14 janvier 2026.**)
- c. Cet avis doit comprendre le processus de mise en candidature.
- d. Cet avis doit comprendre les exigences relatives aux sièges désignés pour des membres en quête d'équité au sein du Comité exécutif provincial.

## II. Candidatures

- a. Les candidatures pour les postes au sein du Comité exécutif régional sont soumises au moyen du formulaire officiel de mise en candidature.
- b. Le formulaire officiel de mise en candidature se trouve sur le site Web du NSTU.
- c. Les personnes peuvent proposer leur propre candidature.
- d. Le formulaire de mise en candidature d'un-e candidat-e doit être rempli et envoyé au/à la directeur-riche exécutif-ve ou à la personne désignée au plus tard le deuxième (2<sup>e</sup>) vendredi de février, à 16 h (à la clôture des candidatures). **(Pour les élections du printemps 2026, cela signifie le vendredi 13 février 2026.)**
- e. Si aucune candidature n'est reçue pour une région donnée, la clôture des candidatures est reportée de quatre (4) semaines et un avis est envoyé aux dirigeant-e-s du NSTU se trouvant dans les limites géographiques de cette région. **(Pour les élections du printemps 2026, cela signifie le vendredi 13 mars 2026.)**
- f. Dans les régions électorales qui élisent deux (2) représentant-e-s au sein du Comité exécutif provincial, un-e (1) des deux (2) membres élus est désigné-e comme une personne appartenant à un groupe en quête d'équité. Si aucun-e Membre issu-e d'un groupe en quête d'équité ne se porte candidat-e lors du premier tour de mise en candidature, une période de mise en candidature subséquente sera ouverte à tous les Membres actifs.

## III. Campagne électorale

- a. Les directives relatives aux campagnes sont décrites dans les Ordres permanents du NSTU ainsi que dans les présentes procédures opérationnelles.
- b. La campagne active pour un poste au sein du Comité exécutif régional ne peut pas commencer avant la clôture des candidatures.
- c. Une affiche monopage (8 ½ x 11) sera imprimée et distribuée aux représentants du NSTU dans la région par le bureau central du NSTU lorsqu'un-e candidat-e l'aura transmise. Une version électronique de l'affiche sera diffusée, par le bureau central du NSTU, aux membres de la région.
- d. Si une section locale invite des candidat-e-s à assister à une réunion ou à une activité, cette invitation doit être transmise à tous les candidat-e-s.
- e. Les dépenses de la campagne effectuées par chaque candidat-e ou en son nom ne peuvent pas dépasser deux cents dollars (200 \$). Les candidat-e-s sont les seuls responsables pour l'ensemble des dépenses de leur campagne.
- f. Tous les candidat-e-s doivent remettre un formulaire officiel d'états financiers au/à la directeur-riche exécutif-ve ou à la personne désignée dans les soixante (60) jours suivant la conclusion de l'élection. Ces

états financiers doivent comprendre une liste détaillée des dépenses.

- g. Une violation présumée des présentes directives relatives aux campagnes est réglée de la façon suivante :
  - i. Les violations présumées doivent être rapidement signalées au/à la directeur-riche régional-e de l'élection en vue de leur règlement;
  - ii. Le/La directeur-riche régional-e de l'élection tentera de résoudre la situation de façon informelle;
  - iii. Si le/la directeur-riche régional-e de l'élection est en mesure de résoudre la situation de façon informelle, aucune autre mesure n'est requise;
  - iv. Si le/la directeur-riche régional-e de l'élection n'est pas en mesure de résoudre la situation de façon informelle, la violation présumée doit être renvoyée au/à la directeur-riche exécutif-ve ou à la personne désignée en vue de son règlement;
  - v. Le/la directeur-riche exécutif-ve ou la personne désignée tentera de résoudre la situation de façon informelle;
  - vi. Si le/la directeur-riche exécutif-ve ou la personne désignée est en mesure de résoudre la situation de façon informelle, aucune autre mesure n'est requise;
  - vii. Si le/la directeur-riche exécutif-ve ou la personne désignée n'est pas en mesure de résoudre la situation de façon informelle, il/elle doit prendre une décision et informer les candidat-e-s et le/la directeur-riche régional-e de l'élection de cette décision, qui est sans appel;
  - viii. Ces décisions peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter :
    1. Un avertissement par écrit;
    2. Un avis de censure aux autres candidat-e-s;
    3. Un avis public de censure aux membres;
    4. Un retrait du bulletin de vote.

## IV. Jour du vote

- a. Le jour du vote est le troisième (3<sup>e</sup>) mercredi d'avril. **(Pour les élections du printemps 2026, cela signifie le mercredi 15 avril 2026.)**

## PROCÉDURE ET ÉCHÉANCIER POUR L'ÉLECTION DES MEMBRES AFRO-NÉO-ÉCOSSAIS ET AUTOCHTONES

Le sous-article C de la Procédure opérationnelle 10 – Élections du NSTU décrit les procédures de vote pour les membres régionaux du Comité exécutif provincial comme suit :

### C. Élections et élections partielles de Membres afro-néo-écossais et autochtones au sein du Comité exécutif provincial

#### I. Avis d'élection en cours

- a. Un avis d'élection en cours pour tout poste de Membre afro-néo-écossais-e ou autochtone du Comité exécutif provincial doit être publié sur le site Web du NSTU



et être publicisé dans un numéro du magazine *The Teacher* au moins trente (30) jours avant la clôture des candidatures. **(Pour les élections du printemps 2026, cela signifie le mercredi 14 janvier 2026.)**

- b. Un avis d'élection en cours pour tout poste de Membre afro-néo-écossais-e ou autochtone du Comité exécutif provincial doit être envoyé aux dirigeant-e-s du NSTU (président-e-s de section locale, président-e-s de CRR et membres du Comité exécutif provincial) au moins trente (30) jours avant la clôture des candidatures. **(Pour les élections du printemps 2026, cela signifie le mercredi 14 janvier 2026.)**
- c. Cet avis doit comprendre le processus de mise en candidature.

## II. Candidatures

- a. Les candidatures pour les postes désignés pour des membres afro-néo-écossais et autochtones au sein du Comité exécutif provincial doivent être soumises au moyen du formulaire officiel de mise en candidature.
- b. Pour le poste désigné pour un-e Membre afro-néo-écossais-e au sein du Comité exécutif provincial, seules les personnes s'identifiant comme étant afro-néo-écossaises peuvent présenter leur candidature. Pour le poste désigné pour un-e Membre autochtone au sein du Comité exécutif provincial, seules les personnes s'identifiant comme étant micmaques, wolastoqey, membres des Premières Nations, autochtones, Inuits ou Métis peuvent présenter leur candidature.
- c. Le formulaire officiel de mise en candidature se trouve sur le site Web du NSTU.
- d. Les personnes peuvent proposer leur propre candidature.
- e. Le formulaire de mise en candidature d'un-e candidat-e doit être rempli et envoyé au/à la directeur-riche exécutif-ve ou à la personne désignée au plus tard le deuxième (2<sup>e</sup>) vendredi de février, à 16 h (à la clôture des candidatures). **(Pour les élections du printemps 2026, cela signifie le vendredi 13 février 2026.)**
- f. Si aucune candidature n'est reçue, la clôture des candidatures doit être reportée de quatre (4) semaines et un avis doit être envoyé de nouveau aux dirigeant-e-s du NSTU. **(Pour les élections du printemps 2026, cela signifie le vendredi 13 mars 2026.)**

## III. Campagne électorale

- a. Les directives relatives aux campagnes sont décrites dans les Ordres permanents du NSTU ainsi que dans les présentes procédures opérationnelles.
- b. La campagne active pour un poste désigné pour une personne afro-néo-écossaise ou autochtone au sein du Comité exécutif provincial ne peut pas commencer avant la clôture des candidatures.
- c. Le bureau central du NSTU distribuera une affiche monopage (8 ½ x 11) sera distribuée de

façon électronique aux représentant-e-s du NSTU lorsqu'un-e candidat-e l'aura transmise. Il diffusera une version électronique de l'affiche aux membres.

- d. Si une section locale invite des candidat-e-s à assister à une réunion ou à une activité, cette invitation doit être transmise à tous les candidat-e-s.
- e. Les dépenses de la campagne effectuées par chaque candidat-e ou en son nom ne peuvent pas dépasser deux cents dollars (200 \$). Les candidat-e-s sont les seuls responsables pour l'ensemble des dépenses de leur campagne.
- f. Tous les candidat-e-s doivent remettre un formulaire officiel d'états financiers au/à la directeur-riche exécutif-ve ou à la personne désignée dans les soixante (60) jours suivant la conclusion de l'élection. Ces états financiers doivent comprendre une liste détaillée des dépenses.
- g. Dans les cas où un vote est nécessaire, le NSTU doit organiser de façon virtuelle un débat de tous les candidat-e-s de la manière suivante :
  - i. Ce débat doit avoir lieu au moins une (1)

Suite à la page 41



## CALENDRIER DES ÉLECTIONS EXÉCUTIVES PROVINCIALES 2026

### Siège-s au Comité exécutif provincial Nbre de membres à élire

African Nova Scotian (1)	1 Member
Annapolis/Hants West/Kings (2)	1 Member
Antigonish/Guysborough (1)	1 Member
Atlantic Provinces-Special Education Authority (APSEA) (1)	No Election
Cape Breton District (2)	1 Member
Colchester/East Hants (1)	1 Member
Cumberland (1)	No Election
Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE) (2)	1 Member
Dartmouth (1)	1 Member
Digby/Shelburne/Yarmouth (2)	1 Member
Halifax City (2)	1 Member
Halifax County (2)	1 Member
Indigenous (1)	1 Member
Inverness/Richmond (1)	1 Member
Lunenburg County/Queens (1)	1 Member
Northside-Victoria (1)	No Election
Pictou (1)	No Election

Date de l'élection : 15 avril 2026

en date du 29 janvier 2026

# Foire aux questions sur l'exonération du remboursement des prêts d'études canadiens pour le personnel de l'éducation

Depuis le 31 décembre 2025, les membres du corps enseignant et les éducateurs et éducatrices de la petite enfance qui travaillent **en régions rurales et éloignées** sont admissibles à l'exonération du remboursement de leurs prêts d'études. Vous trouverez dans cette foire aux questions de plus amples renseignements sur les critères d'admissibilité et le processus de demande.



## Qui est admissible?

Pour être admissible, vous devez être enseignant ou enseignante, ou éducateur ou éducatrice de la petite enfance dans une collectivité admissible, et remplir les critères suivants :

- Avoir travaillé pendant **10 mois consécutifs**.
- Avoir offert des services en personne pendant **au moins 400 heures**.
- Avoir un prêt d'études **fédéral** en règle (vos paiements doivent être à jour).
- Détenir le **certificat** ou l'autorisation nécessaire pour exercer votre profession.

## Quel est le montant maximal de l'exonération?

L'exonération peut atteindre **jusqu'à 30 000 \$** pour un **enseignant ou une enseignante admissible** et **jusqu'à 15 000 \$** pour un **éducateur ou une éducatrice de la petite enfance**, sur une période de cinq ans.

Pour les enseignantes et enseignants admissibles, le montant annuel maximal d'exonération sera de 4 000 \$ la première année, de 5 000 \$ la deuxième, de 6 000 \$ la troisième, de 7 000 \$ la quatrième et de 8 000 \$ la cinquième.

L'exonération peut uniquement s'appliquer au solde impayé de votre prêt d'études **fédéral**.

## Que considère-t-on comme une collectivité admissible?

Pour être admissible, une collectivité doit être située en **zone rurale** ou **avoir une population ne dépassant pas 30 000 habitantes et habitants** (selon les données du recensement).

Pour vérifier si votre collectivité est admissible, rendez-vous sur le site Web du gouvernement du Canada où cet [outil](#) vous permettra de faire une recherche par code postal.

## J'ai un prêt d'études fédéral à rembourser. Quand puis-je présenter une demande d'exonération?

Vous pouvez présenter une demande d'exonération pendant la période de remboursement de votre prêt, qui inclut la période de non-remboursement de 6 mois. Vous pouvez aussi soumettre une demande si vous êtes aux études.

Les personnes ayant **occupé un poste pendant 10 mois consécutifs en enseignement au 31 décembre 2025\*** (ou plus tard) et qui répondent à tous les autres critères d'admissibilité peuvent présenter une demande par la poste au moyen du formulaire suivant : [Demande d'exonération de remboursement de prêt d'études canadien](#). Les demandes soumises par la poste ne seront traitées qu'après le 16 mars 2026. Il sera possible de présenter une demande en ligne à partir de la mi-mars 2026.

Une fois que vous aurez travaillé dans une profession admissible pendant 10 mois consécutifs, vous aurez 90 jours pour présenter une demande d'exonération.

\*En raison de l'obligation d'avoir pratiqué votre profession pendant 10 mois consécutifs, il se peut que vous ne puissiez pas présenter de demande avant **juin 2026**. Cela dit, nous vous recommandons de présenter votre demande d'exonération dès que possible. Veuillez noter que votre demande pourrait être rejetée en raison de la période de travail réglementaire en vigueur. Si votre demande est rejetée, nous vous invitons à nous écrire à l'adresse [csif-erpec@ctf-fce.ca](mailto:csif-erpec@ctf-fce.ca) afin que nous puissions suivre le dossier et continuer à faire pression pour améliorer les conditions de participation au programme.

## Pourquoi cette mesure ne s'applique-t-elle qu'aux collectivités rurales et éloignées?

Ce genre de mesure sert depuis longtemps à inciter les personnes occupant certaines professions, comme les médecins et les infirmières, à s'installer dans des régions généralement mal desservies. Ce programme vise à inciter les membres du personnel de l'éducation à s'installer durablement dans des collectivités rurales ou éloignées, où les ressources et le développement économique font souvent défaut.

### POUR EN SAVOIR PLUS



Fédération canadienne  
des enseignantes  
et des enseignants





Les voyages constituent une part importante de la vie de nombreuses personnes participant au régime, et bien comprendre la garantie d'assurance voyage qui vous est offerte est essentiel pour avoir l'esprit tranquille lorsque vous êtes loin de la maison afin de vous concentrer sur votre voyage, et non sur des hypothèses. Peu importe la raison de votre voyage ou votre destination, une assurance voyage peut faire toute la différence.

Le régime d'assurance collective du NSTU propose aux membres actifs et retraités une couverture d'assurance voyage collective de NSED ainsi que le régime d'assurance pour l'annulation ou l'interruption de voyage de l'assureur Croix Bleue Medavie, tout au long de l'année.

## **Assurance-maladie d'urgence à l'extérieur de la province ou au Canada**

Vous pouvez souscrire un régime annuel de base offrant une couverture pour un nombre illimité de voyages pendant l'année d'assurance, chacun d'une durée maximale de 35 jours.

Pour de plus longs voyages, vous pouvez souscrire un régime complémentaire afin d'augmenter votre couverture pour la durée de votre voyage. Le régime complémentaire offre une couverture d'assurance comprenant celle du régime annuel de base, pour un seul voyage d'une durée de plus de 35 jours. Le régime complémentaire propose également une couverture de 40 jours, pour offrir plus d'options de voyage aux participant-e-s.

Les primes à payer sont retenues à la source ou déduites de votre pension chaque mois jusqu'à la date de renouvellement de la police, qui est le 1<sup>er</sup> septembre.

## **Régime d'assurance pour l'annulation ou l'interruption de voyage de NSED**

Ce régime contribue à protéger les voyageurs contre les situations inattendues qui pourraient entraîner l'annulation ou l'interruption d'un voyage. Ce régime d'assurance annuel comprend les couvertures suivantes :

- La couverture pour annulation de voyage couvre jusqu'à un montant maximal de 5 000 \$ par personne assurée par période de couverture annuelle.
- La couverture pour interruption de voyage couvre jusqu'à un montant maximal de 5 000 \$ par personne assurée pour chaque voyage couvert.
  - Jusqu'à un montant maximal de 3 500 \$ pour les frais d'hébergement, de repas, de location de voiture, d'appels téléphoniques et de taxi (350 \$ par jour).
  - Jusqu'à un montant maximal de 1 000 \$ pour les bagages et les effets personnels endommagés ou perdus durant un voyage couvert :
    - Pour les effets personnels, leur valeur réelle ou 500 \$, le montant le moins élevé prévaut;
    - Pour le remplacement de documents, jusqu'à un montant maximal de 200 \$;
    - Pour les bagages retardés, jusqu'à concurrence de 400 \$.

## **Que dois-je faire si une urgence médicale survient alors que je suis à l'extérieur du Canada?**

En cas de maladie ou de blessure inattendue vous touchant (y compris la COVID-19), vous ou un-e membre admissible de votre famille, alors que vous êtes couvert-e par le régime d'assurance-maladie d'urgence de NSED lors de voyages à l'extérieur de la province ou du Canada, il est extrêmement important d'appeler le fournisseur d'assistance voyage de Croix Bleue Medavie, ou de demander à quelqu'un de l'appeler pour vous si vous n'êtes pas en mesure de le faire, au **1 800 563-4444, au Canada et aux États-Unis, ou au 1 506 854-2222 à frais virés, ailleurs dans le monde**. Ces numéros figurent sur votre/vos carte-s d'assurance; il est donc important d'apporter cette/ces carte-s en voyage et de donner ces numéros à un-e membre de votre famille ou à une personne qui voyage avec vous. Vous devriez également avoir accès aux cartes santé provinciales de votre famille lorsque vous voyagez. Si vous décidez de ne pas appeler le fournisseur d'assistance

voyage, vos dépenses admissibles seront remboursées à 80 %, sauf dans des circonstances graves et si vous n'êtes pas en mesure d'appeler.

Pour une demande d'indemnisation en cas d'annulation ou d'interruption de voyage, vous devez appeler l'un des numéros susmentionnés pour la couverture d'assurance-maladie. Le régime d'assurance pour l'annulation ou l'interruption de voyage de NSED ne couvre aucune demande d'indemnisation liée à la COVID-19.

Veuillez noter qu'à titre d'assureur de ces régimes d'assurance, Croix Bleue Medavie n'offrira aucune couverture, prestation de service ni indemnisation pour des frais engendrés si vous souffrez d'une quelconque affection médicale pré-existante, à moins que celle-ci soit stable avant le voyage et qu'aucune assistance médicale ne soit escomptée durant le voyage.

Pour que votre état soit considéré comme étant stable sur le plan médical, au cours des six mois qui précèdent la date de votre départ, vous ne devez pas :

- i) avoir été traité-e ni évalué-e pour de nouveaux symptômes ou un nouveau diagnostic; – avoir eu de symptômes dont la fréquence ou la gravité a augmenté ni de résultats d'examen qui révèlent une détérioration de votre état; – avoir reçu une ordonnance pour un nouveau traitement ou pour une modification du traitement lié à cette affection; – avoir été hospitalisé-e, ni traité-e dans un hôpital, ni recommandé-e à un-e spécialiste pour cette affection; – être en attente d'un nouveau traitement, de tests, de consultations ou de recommandations concernant cette affection médicale (sont exclus les examens de routine, à condition que les résultats soient dans les limites normales et qu'aucune recommandation de modification du traitement n'ait été formulée).

*Suite à la page 42*

**RÉGIME  
D'ASSURANCE  
COLLECTIVE DU  
NSTU**



**Homewood  
Santé**

## Améliorer sa qualité de vie avec... **Le défi mieux-être hivernal!**

Les fiduciaires de l'assurance collective de la NSTU sont heureux de vous présenter cet événement de cinq semaines, qui débutera le 2 février, pour vous mettre au défi de découvrir à quoi ressemble votre mieux-être.

Quand nous pensons au mieux-être, nous pensons à la forme physique et à l'alimentation saine. Il s'agit en effet d'éléments clés de la santé, mais il existe beaucoup d'autres facteurs qui influencent notre bien-être et notre qualité de vie. Cet événement va vous encourager à incorporer plusieurs aspects du mieux-être dans votre vie, sur les plans nutritionnel, physique, émotionnel, intellectuel et social.

En tant que participant enregistré, le site du défi mieux-être hivernal vous permet d'enregistrer vos activités journalières en quelques clics. Notez vos activités et enregistrez-les à la fin de la semaine, ou prenez quelques minutes à la fin de chaque jour et voyez vos points s'accumuler au rythme de l'amélioration de votre santé!

Joignez-vous au défi mieux-être hivernal et amusez-vous en prenant soin de votre santé avec nous!



### Défi individuel et d'équipe

Ouvert aux membres actifs (Contrat permanent, probatoire ou à terme) du Syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse et AAEPNE.

### Prix à gagner

- Le plus haut score
- Tirage au sort à chaque semaine
- Tirage au sort pour les inscriptions avant le 1er février 2026

L'inscription commence le 19 janvier à [www.healthycommunity.ca/lifestyles/NSTUChallenge](http://www.healthycommunity.ca/lifestyles/NSTUChallenge)



# Défi santé mieux-être hivernal



En ce début de nouvelle année, les Fiduciaires de l'assurance collective du NSTU se réjouissent d'annoncer le retour du Défi santé mieux-être hivernal offert par le fournisseur du Programme d'aide aux employé·e·s et aux familles (PAEF), Homewood Santé.

Nous invitons tous les membres actifs du NSTU (titulaire d'un contrat permanent, de stage ou à durée déterminée) et de l'AAEPNE, qui participent au régime, à affronter le défi qui débutera le **2 février** et se terminera le **8 mars**.

Ce défi vise à promouvoir divers aspects de la santé et du mieux-être en général : la condition physique, la nutrition, la santé intellectuelle, la santé mentale, ainsi que les aspects sociaux et communautaires. Pendant ces cinq semaines, vous pourrez relever le défi seul·e ou en équipe. Il y aura des tirages au sort hebdomadaires, un prix pour le meilleur résultat ainsi qu'un tirage parmi les personnes inscrites avant le 1<sup>er</sup> février.

De plus amples renseignements sont disponibles dans le dépliant ci-joint et sur le site [www.nstuinsurance.ca](http://www.nstuinsurance.ca). Pour entrer dans l'action, vous pouvez vous inscrire à l'adresse [www.healthycommunity.ca/lifestyles/NSTUChallenge](http://www.healthycommunity.ca/lifestyles/NSTUChallenge).

Les inscriptions débutent le **19 janvier**.

Le mieux-être, c'est se sentir à son meilleur dans toutes les sphères de sa vie, alors n'hésitez pas à relever le défi. Qui sait, vous pourriez découvrir de nouvelles façons d'améliorer votre mieux-être, ou encore adopter de nouvelles habitudes bonnes pour votre santé et même vous amuser en cours de route!

Bonne chance!

Vos Fiduciaires de l'assurance collective du NSTU,

Joël Chiasson  
Krissy Brewer  
Wade VanSnick

CapeBretonTrustee@nstu.ca  
HalifaxTrustee@nstu.ca  
ChignectoTrustee@nstu.ca

Shari MacGillivray  
Joanne Richardson-Landry  
Paula Landry

StraitTrustee@nstu.ca  
AnnapolisValleyTrustee@nstu.ca  
ProvincialTrustee@nstu.ca

# Say hello to exclusive savings on car and home insurance.

Get your preferred rate on car and home insurance.



Scan the QR code or call  
**1 833 583.3301** to get your price.

**belairdirect.**  
car and home insurance



## petites annonces

Les tarifs pour la publication de petites annonces sont de 2,00 \$ pour les 15 premiers mots et de 0,25 \$ par mot supplémentaire sur présentation d'un numéro professionnel.

Les non-membres doivent payer 6,00 \$ pour les 15 premiers mots et 0,25 \$ par mot supplémentaire.

Pour faire paraître une annonce, appelez Nancy Day au 1-800-565-6788 ou écrivez à [theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca).

**Une personne qui enseigne au primaire et qui a un poste permanent au CREH** désire échanger d'emploi pendant un an (possiblement plus longtemps) avec un-e enseignant-e du CRECBV. Qualifié-e en français. Échange de domiciles possible. Écrire à : [Hrcetocbce@gmail.com](mailto:Hrcetocbce@gmail.com)

## Le Programme de stage à la mémoire de John Huntley

*Les dates limites pour soumettre des candidatures pour le Programme de stage à la mémoire de John Huntley sont*

**le 1<sup>er</sup> octobre, le 1<sup>er</sup> février  
et le 1<sup>er</sup> avril.**

*Les formulaires de candidature peuvent être obtenus par les membres actifs du NSTU auprès de leur représentant-e, sur le site Web du NSTU, au [www.nstu.ca](http://www.nstu.ca), ou en appelant le bureau central, au 902-477-5621 ou au 1-800-565-6788.*

*Ce stage permet aux membres d'en apprendre davantage sur le NSTU.*



**Nova Scotia Teachers Union**

**La date de tombée pour le numéro de juin de The Teacher est le 10 mars.**

Communiquez avec Nancy Day au 902-477-5621 ou à [theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca).

**2025-2026**

## Calendrier du séminaire de préparation à la retraite du NSTU

DATES	RÉGION	LIEU
7-8 octobre 2025	CREH	Nova Scotia Teachers Union – Halifax
15-16 octobre 2025	CRETC	Tru by Hilton – Yarmouth
21-22 octobre 2025	CRECC	Wandlyn Convention Centre (Travelodge) – Amherst
28-29 octobre 2025	CREVA	Old Orchard Inn – Greenwich
4-5 novembre 2025	CRES	Port Hawkesbury
18-19 novembre 2025	CRECBV	Holiday Inn Harbourfront – Sydney
2-3 décembre 2025	CRESS	Best Western Plus – Bridgewater
9-10 décembre 2025	CREH	Nova Scotia Teachers Union – Halifax
6-7 janvier 2026	CRECC	Pictou County Wellness Centre – Stellarton
11-12 février 2026	CREH	Nova Scotia Teachers Union – Halifax
18-19 février 2026	CREH	Nova Scotia Teachers Union – Halifax
24-25 février 2026	CRECC	Inn on Prince – Truro

Informations de la



**Nova Scotia Teachers Union**

## ENVIE DE CHANGEMENT?



## Possibilités de détachement au Nova Scotia Teachers Union

Le Nova Scotia Teachers Union effectue actuellement la mise à jour du registre ressource des membres actifs intéressés à un détachement à court terme au sein du personnel du syndicat.

Le personnel détaché appuie le travail des employés permanents du syndicat et augmente le nombre d'employés à la disposition du syndicat lorsque la demande excède la capacité de l'organisation.

Les personnes peuvent être détachées pour fournir un service ou un programme particulier pendant quelques semaines; pour agir à titre de personne-ressource ou d'agent de liaison auprès d'un comité ou d'un groupe syndical ou pour entreprendre ou exécuter un programme, une tâche ou un projet particulier.

Les détachements peuvent être dans les divisions des services aux membres, des services professionnels, des relations publiques; des affaires publiques ou du soutien organisationnel.

Les membres **actifs** qui souhaitent figurer dans le registre ressource doivent imprimer et remplir le formulaire de demande en ligne, de la manière suivante :

- ALLEZ SUR LE SITE DU NSTU
- SÉLECTIONNEZ « STAFF »
- SÉLECTIONNEZ « SECONDMENTS » DANS LE MENU À GAUCHE

Les formulaires de renseignement seront conservés dans le registre ressource pour une durée d'un an.

Septembre 2025

### Suite de 11 Le sommet « Encourage, Engage, Evolve »

parvenir à un véritable sentiment d'appartenance au NSTU dans le cadre de sa structure actuelle. Amanda O'Regan-Marchand et Louis Robitaille, cadres de direction du NSTU, ont également animé des séances sur les avantages sociaux, les subventions et les possibilités offertes par le NSTU, ainsi que sur la structure syndicale, la gouvernance et la prise de décision, offrant aux participant-e-s des informations pratiques et des précisions bien nécessaires sur le fonctionnement du NSTU.

Le prochain Sommet EEE aura lieu au cours de l'année scolaire 2027-2028. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le sommet ou sur les questions touchant les membres noirs, autochtones et racisés du NSTU, veuillez communiquer avec Wendie Wilson, à l'adresse [wwilson@staff.nstu.ca](mailto:wwilson@staff.nstu.ca).

### Suite de 34 Avis d'élections

- semaine avant le jour du vote à une heure sélectionnée par les membres du bureau de direction.*
- ii. *Ce débat doit comprendre des présentations de sept (7) minutes par chacun-e des candidat-e-s, suivies d'une période de questions et de réponses d'un maximum de trente (30) minutes. Les candidat-e-s disposeront d'un temps de réponse limité à deux (2) minutes pour répondre à chacune des questions. Les candidat-e-s répondront à tour de rôle aux questions.*
- iii. *L'ordre des présentations des candidat-e-s est décidé par tirage au sort.*
- iv. *Le/La directeur-ric(e) régional-e de l'élection animera ce débat. Le/La directeur-ric(e) régional-e de l'élection peut, à sa seule discrétion, prolonger la période de questions et de réponses.*
- h. *Une violation présumée des présentes directives relatives aux campagnes est réglée de la façon suivante :*
  - i. *Les violations présumées doivent être rapidement signalées au/à la directeur-ric(e) régional-e de l'élection en vue de leur règlement;*
  - ii. *Le/La directeur-ric(e) régional-e de l'élection tentera de résoudre la situation de façon informelle;*
  - iii. *Si le/la directeur-ric(e) régional-e de l'élection est en mesure de résoudre la situation de façon informelle, aucune autre mesure n'est requise;*
  - iv. *Si le/la directeur-ric(e) régional-e de l'élection n'est pas en mesure de résoudre la situation de façon informelle, la violation présumée doit être renvoyée au/à la directeur-ric(e) exécutif-ve ou à la personne désignée en vue de son règlement;*
  - v. *Le/la directeur-ric(e) exécutif-ve ou la personne*

*désignée tentera de résoudre la situation de façon informelle;*

- vi. *Si le/la directeur-ric(e) exécutif-ve ou la personne désignée est en mesure de résoudre la situation de façon informelle, aucune autre mesure n'est requise;*
- vii. *Si le/la directeur-ric(e) exécutif-ve ou la personne désignée n'est pas en mesure de résoudre la situation de façon informelle, il/elle doit prendre une décision et informer les candidat-e-s et le/la directeur-ric(e) régional-e de l'élection de cette décision, qui est sans appel;*
- viii. *Ces décisions peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter :*
  - 1. *Un avertissement par écrit;*
  - 2. *Un avis de censure aux autres candidat-e-s;*
  - 3. *Un avis public de censure aux membres;*
  - 4. *Un retrait du bulletin de vote.*

#### IV. Jour du vote

- a. *Le jour du vote est le troisième (3<sup>e</sup>) mercredi d'avril. (Pour les élections du printemps 2026, cela signifie le mercredi 15 avril 2026.)*
- b. *Le/La directeur-ric(e) régional-e de l'élection doit être le/la premier-ère vice-président-e du NSTU ou la personne désignée par les membres du bureau de direction.*

**CANDIDATURES:** Il faut soumettre le Formulaire de mise en candidature officiel en ligne, à la page <https://nstu.ca/the-nstu/communications/online-forms/provincial-executive-nomination-form>.

**PERSONNE-RESSOURCE:** Louis Robitaille, à [lrobitaille@staff.nstu.ca](mailto:lrobitaille@staff.nstu.ca) ou au 1-800-565-6788 (no local : 902-477-5621).



- ii) Sont également exclus les frais engagés à la suite d'une affection causée par un changement de médicament apporté dans les 90 jours qui précèdent le départ (sont habituellement exclus les changements périodiques de médication qui font partie d'un plan de traitement mis en place, par exemple, les ajustements quotidiens ou hebdomadaires d'anticoagulants ou d'insuline fondés sur des résultats d'analyses sanguines ou la transition vers un produit générique, à moins que la posologie ait été modifiée).

Une bonne préparation est la clé d'une expérience agréable en cas de demande d'indemnisation si votre voyage, ou celui d'un-e membre admissible de votre famille, est annulé, interrompu ou affecté par une urgence médicale. Voici ce que votre préparation devrait comprendre :

1. Disposer de tous les documents de voyage;

2. Avoir votre carte d'assurance voyage et faire part de son emplacement à vos proches ou aux personnes qui vous accompagnent en voyage;
3. Toujours appeler le fournisseur d'assistance voyage en cas de demande d'indemnisation;
4. Apporter votre/vos livret-s détaillant vos prestations d'assurance à des fins de référence, si nécessaire.

Nous espérons que les renseignements fournis ci-dessus vous seront utiles. N'oubliez pas de consulter notre site Web à l'adresse [www.nstuinsurance.ca](http://www.nstuinsurance.ca), afin de connaître les nombreuses prestations et les nombreux programmes que le Régime d'assurance collective du NSTU vous offre.