

Le NSTU tiendra sa première élection pour des sièges désignés pour les membres afro-néo-écossais et autochtones

À compter du 1^{er} août, la composition du Comité exécutif provincial du NSTU sera élargie afin d'inclure deux nouveaux sièges désignés : l'un pour un-e membre afro-néo-écossais-e et l'autre pour un-e membre autochtone. Ce changement fait suite à une modification aux Statuts du NSTU approuvée lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2025, qui a entraîné la mise à jour de l'article III de la Section II du Règlement intérieur afin d'y inclure ces postes.

« Le NSTU rejoint d'autres organisations d'enseignant-e-s au Canada qui ont des postes désignés au sein de leur Comité exécutif pour des membres en quête d'équité, notamment les membres noirs et autochtones », explique le président du NSTU Peter Day. « C'est une façon pour nous de faire progresser activement l'équité au sein de notre organisation. »

La période de mise en candidature, qui s'est terminée le 13 février, était ouverte aux membres qui s'identifient comme Afro-Néo-Écossais et Autochtones, Mi'kmaq, Inuits, membres de la Première Nation Wolastoqey ou Métis.

Candidat-e-s

Siège pour un-e Afro-Néo-Écossais-e :

Malik Adams (section locale de la ville d'Halifax)
 Tamara Borden (comté de Guysborough)
 Anisley Bravo Calderin (section locale de Yarmouth)
 Amanda Patterson (Ville d'Halifax)

Siège pour un-e Autochtone :

Francine Fleming (Ville d'Halifax)
 Tania Gould (CSANE)

Pour ces élections, la directrice régionale de l'élection pour les deux postes est la première vice-présidente du NSTU Jo-Leigh MacPhee. Le vote aura lieu le **mercredi 15 avril 2026**.

Admissibilité au vote

Les membres actifs et de réserve ainsi que les enseignant-e-s suppléants travaillant le jour du vote, qui s'identifient comme Afro-Néo-Écossais-e ou comme Autochtones, sont admissibles à voter. Les membres doivent remplir un formulaire d'auto-identification en ligne afin de s'inscrire pour voter et fournir une adresse de courriel indépendante de l'employeur. Les gagnant-e-s seront déterminés par une majorité des suffrages des membres admissibles qui s'auto-identifient dans chacun des groupes. Le formulaire en ligne se trouve [ici](#). La date limite pour s'inscrire pour voter est le lundi 13 avril, à midi.

débat des candidat-e-s

des débats virtuels auront lieu le 31 mars à 18 h 30 pour les candidat-e-s autochtones et le 1^{er} avril à 18 h 30 pour les candidat-e-s afro-néo-écossais. Les détails concernant la participation seront communiqués à l'avance.

Pour obtenir de plus amples renseignements, écrivez à Louis Robitaille, cadre de direction, Gouvernance et politique, à l'adresse lrobitaille@staff.nstu.ca.



Malik Adams
(Halifax City)



Ainsley Bravo Calderin
(Yarmouth Local)



Amanda Patterson
(Halifax City)



Francine Fleming
(Halifax City)



Tania Gould
(Inverness)



<https://www.facebook.com/nsteachersunion>



<https://x.com/NSTeachersUnion>



[NSTeachersUnion](#)



<http://www.youtube.com/nstuwebcast>

people

Gala du Mois du patrimoine africain 2026

Le NSTU était une fois de plus commanditaire bronze du gala du Mois du patrimoine africain de cette année, tenu le 28 février au Centre des congrès d'Halifax. L'événement avait pour thème *L'union fait la force : aller de l'avant avec détermination, prospérité, pouvoir et progrès*.

Organisé par le Black Cultural Centre for Nova Scotia, ce gala annuel est une célébration dynamique du Mois du patrimoine africain et une vitrine des arts et de la culture noirs en Nouvelle-Écosse. La soirée a comporté des prestations de la Nova Scotia Mass Choir, lauréate de prix, ainsi que d'aRenye, d'AfroRiddim, de DJ R\$mooth et des membres de l'African Heritage Month House Band : Owen Lee, Esther Medley-Smith, Josh Williams, Suzy Hansen et Shawn Downey. L'événement était animé par Amber Brown et Rielle Williams et comprenait un menu spécialement préparé aux inspirations africaines.

Au cours de la soirée, le premier ministre Tim Houston s'est adressé aux personnes présentes, suscitant une vive réaction chez plusieurs. De nombreux participant-e-s ont hué, se sont levés et ont soulevé le poing en réaction au budget déficitaire de 1,2 milliard de dollars déposé le 23 février. Ce dernier comprend 130 millions de dollars en compressions visant des programmes ainsi



Sur la photo, de gauche à droite : Kim Cain, spécialiste des beaux-arts et enseignante en technologie à la Woodlawn High School; Malik Adams, conseiller scolaire à la Citadel High; Marsha Hudson-Ash, travailleuse sociale à l'Auburn Drive High School; Angelle Anama, psychologue scolaire au Conseil scolaire acadien provincial; Bethany MacLeod, directrice exécutive du NSTU; Wendie Wilson, cadre de direction responsable de l'engagement et de la défense des intérêts des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC); Peter Day, président du NSTU.

que des mesures de soutien en éducation et en santé qui servent les communautés et les organisations noires et afro-néo-écossaises, en plus de la perte de plus de 1 000 emplois dans le secteur public.

La députée néo-démocrate Suzy Hansen a déclaré que la communauté s'était sentie « prise de court » par l'annonce et a critiqué la Province pour ne pas avoir consulté les personnes les plus touchées par ces réductions. La réaction a mis en évidence les préoccupations persistantes concernant le financement provincial destiné aux communautés marginalisées, même si l'événement célébrait le Mois du patrimoine africain et les contributions des Afro-Néo-Écossais.



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
Site Internet : 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,
[à theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca).**

© Nova Scotia Teachers Union, 2026

Le NSTU préoccupé par l'incidence de la réduction de subventions sur les communautés scolaires

Le Nova Scotia Teachers Union affirme que, bien qu'il soit encouragé de constater que le financement de l'éducation publique a suivi la hausse des inscriptions dans le budget provincial actuel, il demeure préoccupé par les répercussions de la réduction de subventions sur les communautés scolaires ainsi que par l'absence de financement supplémentaire pour prévenir la violence en milieu scolaire et favoriser la rétention du personnel enseignant.

Le budget prévoit un montant additionnel de 8,6 millions de dollars pour répondre à l'augmentation des inscriptions, une hausse de 19 millions de dollars pour les programmes alimentaires scolaires, ainsi que 110 millions de dollars destinés à la construction et à la rénovation d'écoles, des investissements que le NSTU réclame depuis longtemps.

Cependant, le NSTU a exprimé des préoccupations quant au fait que le budget ne prévoit pas de nouveaux fonds pour améliorer la rétention du personnel enseignant, réduire la taille des classes, élargir le soutien aux élèves ou élaborer une stratégie globale pour lutter contre la

violence en milieu scolaire.

« Ce budget évite les mesures d'austérité sévères imposées à d'autres secteurs, mais il ne répond pas de façon significative aux pressions que vivent chaque jour les enseignants et les enseignantes, les spécialistes et les élèves », affirme Peter Day, président du NSTU. « Les conditions de travail du personnel enseignant sont aussi les conditions d'apprentissage des élèves. Si nous voulons créer les milieux d'apprentissage sûrs et sains que nos enfants méritent, nous devons investir dans la réduction de la taille des classes, l'élargissement des mesures de soutien en santé mentale, la réduction de la charge de travail des enseignants et des enseignantes et l'élaboration d'une stratégie provinciale pour atténuer la violence en milieu scolaire. »

Le NSTU s'inquiète également de l'élimination de 6 millions de dollars en subventions administrées par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (EDPE).

« Bon nombre de ces subventions contribuent à promouvoir les arts dans nos écoles, à soutenir le sport scolaire

ainsi qu'à offrir et à favoriser des occasions d'apprentissage supplémentaires pour les élèves méritant l'équité, dans des contextes communautaires, afin qu'ils puissent atteindre leur plein potentiel », ajoute M. Day. « Le ministre Maguire s'est engagé à travailler avec les communautés pour veiller à ce que leurs besoins en matière d'apprentissage soient satisfaits, et nous espérons que ce sera le cas. Nous suivons la situation de près et n'hésiterons pas à défendre les élèves dans le besoin lorsque nécessaire. »

Le NSTU a également exprimé sa solidarité envers les centaines de travailleurs-se-s d'autres secteurs touchés par les compressions dans le budget provincial.

« Des collectivités fortes reposent sur des emplois stables et des services publics accessibles », souligne M. Day. « Bien que les gouvernements doivent faire des choix fiscaux difficiles, l'élimination de services et d'emplois dont dépendent les gens ne créera pas à une prospérité durable pour la Nouvelle-Écosse. Lorsque des emplois sont perdus et que des services sont réduits, les familles et les économies locales en ressentent immédiatement les effets. »



Book a **FREE** Financial Check-Up

We will donate \$70 to a member-selected charity.

- NO COST
- NO OBLIGATION
- REAL FINANCIAL CLARITY
- REAL COMMUNITY IMPACT

Your check-up is a 30–60 minute conversation designed to help you review goals, savings, debt, and future plans with confidence.

Check In. Give Back



Teachers Plus
CREDIT UNION

Du président de la NSTU



Justice, résilience et célébration de la force de notre profession

Le 27 février 2026, la Cour suprême de Nouvelle-Écosse a déclaré inconstitutionnel le projet de loi 148 de la province (Public Services Sustainability Act), jugeant qu'il violait les droits garantis par la Charte à la négociation collective. Pour bien des membres du Nova Scotia Teachers Union et d'autres travailleur-se-s du secteur public, cette décision marque un moment important, reflétant des années de persévérance et la conviction ferme que cette loi était injustifiée.

Cette décision s'ajoute à la décision antérieure concernant le projet de loi 75, qui avait imposé une convention collective aux enseignant-e-s sous le gouvernement McNeil. Les tribunaux ont désormais jugé que ces deux lois étaient illégales et inconstitutionnelles. Depuis plus d'une décennie, les membres du NSTU savent à quel point ces lois ont été préjudiciables, non seulement pour l'éducation publique, mais aussi pour les droits à la négociation collective des travailleur-se-s du secteur public partout dans la province.

Bien qu'il reste encore du travail avant qu'une réparation finale soit déterminée, cette décision mérite d'être reconnue et célébrée. Elle réaffirme l'importance de protéger les droits fondamentaux des travailleur-se-s et renforce le rôle des syndicats dans la défense de l'équité, du respect et de la capacité des travailleur-se-s à se faire entendre sur les conditions de leur emploi.

Il est aussi important de reconnaître le contexte plus vaste dans lequel ces lois ont été adoptées. Les professions les plus touchées par le projet de loi 148 étaient majoritairement composées de femmes. Dans les écoles publiques de la Nouvelle-Écosse, la grande majorité des enseignant-e-s sont des femmes. Lorsque des lois portent atteinte aux droits de négociation des travailleur-se-s dans des professions à prédominance féminine, elles soulèvent de sérieuses questions d'équité et de justice.

C'est pourquoi le moment de cette décision, rendue seulement quelques jours avant la Journée internationale de la femme, le 8 mars, revêt une importance particulière. L'enseignement est depuis longtemps une profession fondée sur le dévouement, l'attention, l'empathie et la résilience, des qualités démontrées chaque jour par les femmes remarquables qui constituent la

majorité de nos membres.

La Journée internationale de la femme est une occasion de faire une pause et de célébrer les femmes dans nos vies et nos communautés. Dans nos écoles, les femmes continuent de jouer un rôle central dans l'expérience des élèves, dans la création de milieux d'apprentissage bienveillants et enrichissants, et dans le renforcement des communautés qu'elles servent. Leur leadership, leur compassion et leur engagement contribuent à faire de nos écoles des milieux où les élèves peuvent apprendre, grandir et s'épanouir.

La décision du tribunal concernant le projet de loi 148 nous rappelle que le progrès demande souvent du temps, de la persévérance et des efforts collectifs. Cela illustre la force des travailleur-se-s qui s'unissent pour défendre l'équité. Parallèlement, la Journée internationale de la femme nous rappelle les nombreuses contributions que les femmes apportent chaque jour à classes, à nos écoles et à nos familles.

Ensemble, ces moments rappellent avec force ce qui peut être accompli lorsque les gens continuent de défendre ce qui est juste.

Jan/Fev Gagnants du livre!

COMITÉ DE
L'ÉQUITÉ

Laura Waterfield — HRCE

Débuts

Information pour les nouveaux membres

Lindsay Johnstone — CCRCE

santé et
bien-être
de l'enseignant-e

Kristen Walker — CBVRCE

parcours
DE LA PÉDAGOGIE PROFESSIONNELLE

Sal Sawler — HRCE

Gagnants du concours Park N'Fly



Gillian Marks
Stellarton, NS



Le NSTU et la CESPAS signent une nouvelle convention collective

Le 5 février 2026, le président du NSTU Peter Day et la surintendante de la Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA) Melina Kennedy ont signé une nouvelle convention collective. Lors d'un vote en ligne le 10 décembre 2025, les quelque 70 membres de la section locale de la CESPAS ont ratifié l'accord de principe. Le NSTU représente les enseignant-e-s qui travaillent pour la Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique dans ces trois provinces. Ces professionnel-le-s œuvrent auprès d'élèves sourds, malentendants, aveugles ou malvoyants.

Soixante-douze pour cent des membres du NSTU qui travaillent pour la CESPAS ont voté à 92 % en faveur de la convention. Cette convention est en vigueur du 5 février 2026 au 31 juillet 2028.

L'équipe de négociation du NSTU pour la CESPAS a été formée à l'automne 2024 et a demandé des propositions à tous les membres de la section locale. L'équipe s'est réunie à l'hiver 2025 pour commencer à préparer ses demandes. Une demande visant à

entamer les négociations a été transmise à la CESPAS en mai 2025, et les deux parties ont échangé leurs demandes le 16 juin 2025. Les négociations ont eu lieu les 15, 16, 22 et 23 octobre 2025 à Halifax. Un accord préliminaire a été conclu le 23 octobre 2025. Tim MacLeod, cadre de direction du NSTU, a travaillé avec la section locale à l'élaboration de ses demandes au cours de l'année scolaire 2024-2025.

« Je tiens à féliciter toutes les personnes qui ont participé à la conclusion de cette nouvelle convention collective », affirme Peter Day, président du NSTU. « Je suis heureux que nous ayons pu obtenir des résultats positifs pour nos enseignant-e-s de la CESPAS. »

Dans cette nouvelle convention, le libellé général a été mis à jour et précisé afin de tenir compte des pratiques actuelles. Parmi les autres points importants, des améliorations ont été apportées au libellé et aux dispositions relatives aux absences, aux congés spéciaux et aux frais de déplacement. De plus, une Lettre d'entente prévoit la création d'un comité



Assis de gauche à droite : Melina Kennedy, surintendante de la CESPAS et Peter Day, président du NSTU. Personnes debout : Rachel Smith (enseignement aux malentendants), présidente de la section locale de la CESPAS, Pamela Langille, cadre de direction et négociatrice du personnel, et Renée Pothier, directrice des ressources humaines de la CESPAS.

Les membres de l'équipe de négociation ne figurant pas sur la photo : Beth Button (enseignement aux malvoyants), première vice-présidente de la section locale de la CESPAS, Andrew McCara (enseignement aux malentendants), membre du Comité exécutif provincial de la CESPAS, Sherman England (MEDPE), agent d'éducation régional, Julia Pasclucci, généraliste en ressources humaines de la CESPAS, et Nellie Van Klei, directrice de programme (enseignement aux malvoyants) de la CESPAS.

Certification des enseignant·e·s : le fondement de notre statut professionnel

Par Pamela Langille, cadre de direction du NSTU, apprentissage professionnel

L'enseignement est souvent décrit comme une vocation, mais c'est aussi une profession. Cette distinction ne s'est pas faite du jour au lendemain ni par hasard. Elle a été bâtie, intentionnellement, au fil des décennies au moyen de revendications, de l'adoption de normes plus élevées et d'actions collectives.

La certification des enseignant·e·s est au cœur du parcours.

Il fut un temps où les enseignant·e·s, principalement des hommes, se servaient temporairement de l'enseignement comme tremplin pour accéder à leur « véritable emploi ». À la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e siècle, les systèmes scolaires se sont développés rapidement, car la scolarisation des enfants devenait de plus en plus courante et le système d'éducation publique a commencé à prendre forme dans tout le pays. Les gouvernements avaient besoin de beaucoup plus d'enseignant·e·s à faible coût. Ils ont recruté des femmes, car ils pensaient qu'elles seraient plus susceptibles de s'engager à long terme dans l'enseignement, d'accepter un salaire nettement inférieur et qu'elles possédaient des qualités éducatrices qui les rendaient des plus aptes à travailler avec les enfants. Ce phénomène est connu sous le nom de féminisation de la profession enseignante.

À mesure que davantage de femmes s'engageaient dans le domaine, l'enseignement a été perçu de plus en plus comme une extension du rôle de soignante traditionnellement associé aux femmes, plutôt qu'une profession hautement qualifiée. Au cours des 100 dernières années, afin d'obtenir un véritable statut professionnel, les enseignant·e·s et les syndicats ont fait pression pour que des normes plus élevées soient établies. Au cours des 50 dernières années, les choses ont changé plus rapidement. À l'instar d'autres professions, pour devenir enseignant·e, on doit maintenant suivre une formation universitaire, c'est-à-dire, faire des études postsecondaires approfondies. Être titulaire d'un diplôme de premier cycle est devenu une condition préalable. Un baccalauréat en éducation s'est ajouté, axé sur la recherche, la pédagogie et une expérience pratique supervisée. L'enseignement est devenu alors régi par la réglementation provinciale, des normes professionnelles et un code de déontologie.

Ces changements n'ont pas été effectués de façon arbitraire. La création d'une structure de certification des enseignant·e·s et la réglementation de la profession ont été des efforts délibérés — soutenus et mis de l'avant par les enseignant·e·s et leurs syndicats, en collaboration avec le gouvernement.

La structure de certification a été conçue non seulement pour

reconnaître l'entrée dans la profession, mais aussi pour reconnaître les enseignant·e·s comme des personnes qui apprennent tout au long de leur vie. Le cadre de formation continue intégré à la structure de certification des enseignant·e·s a permis d'accéder à des niveaux de classification supérieurs, reconnaissant ainsi la croissance et le maintien d'un corps enseignant hautement qualifié. Ces efforts ont établi l'enseignement comme une profession exigeant à la fois une expertise dans la matière enseignée et des connaissances pédagogiques spécialisées, et reflètent la conviction que les élèves méritent des enseignant·e·s solidement préparés sur les plans intellectuel, professionnel et éthique.

La structure de certification est parfois mal comprise et considérée à tort comme bureaucratique ou procédurale. En réalité, elle protège trois choses : les élèves, les enseignant·e·s et la profession elle-même.

Premièrement, elle protège les élèves en garantissant que les enseignant·e·s ont une bonne connaissance du contenu qu'ils enseignent et sont formés aux méthodes d'apprentissage. Les exigences en matière d'agrément établissent que les enseignant·e·s doivent avoir la préparation nécessaire pour enseigner les matières qui leur sont assignées. Il ne s'agit pas de restriction, mais de préparation et de soutien.

Deuxièmement, la certification protège les enseignant·e·s. Les classifications salariales sont directement liées aux niveaux de certification. Les programmes de formation continue — qu'il s'agisse de programmes universitaires approuvés, de certificats, de programmes intégrés ou de l'Instructional Leadership Program de la Nouvelle-Écosse — reconnaissent l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie et récompensent le perfectionnement professionnel.

Troisièmement, la certification protège l'autonomie professionnelle. Lorsque les normes d'entrée sont rigoureuses et transparentes, les enseignant·e·s sont reconnu·e·s comme des expert·e·s et des cocréateur·trice·s du système d'éducation. Des normes plus élevées renforcent notre capacité collective à défendre l'intégrité des programmes d'études, l'attribution appropriée des tâches et la prise de décisions en matière d'éducation fondées sur la pédagogie plutôt que sur l'opportunisme.

Selon l'un des principes directeurs du cadre de certification de la Nouvelle-Écosse, les changements doivent être fondés sur des préoccupations éducatives et non sur la disponibilité du personnel enseignant ou la mobilité de la main-d'œuvre. Ce principe est

fondamental. Il confirme que les normes professionnelles ne sont pas des arguments de négociation, mais des garde-fous.

Partout au Canada, les systèmes d'éducation font face à des problèmes de dotation en personnel. La Nouvelle-Écosse ne fait pas exception. Les ententes sur la mobilité de la main-d'œuvre reconnaissent les certifications délivrées par d'autres provinces canadiennes. Des certificats conditionnels peuvent être émis dans certaines circonstances. L'article 17 de la Convention collective provinciale des enseignants autorise la délivrance de permis temporaires si aucun-e enseignant-e certifié-e n'est disponible pour un poste.

Ces mesures visent à répondre à des besoins immédiats. Il s'agit de solutions temporaires, mises en place intentionnellement.

L'histoire nous rappelle pourquoi cette distinction est importante. La professionnalisation de l'enseignement a été obtenue en élevant les normes, et non en les abaissant. Bien qu'une certaine flexibilité puisse être nécessaire en période de pénurie, les solutions à long terme doivent continuer de reposer sur l'intégrité de l'éducation. Les élèves méritent que des enseignant-e-s parfaitement préparés leur enseignent. Les enseignant-e-s méritent d'obtenir la reconnaissance professionnelle qui découle de normes clairement définies et appliquées de manière cohérente.

Le système de certification des enseignant-e-s de la Nouvelle-

Suite à la page 41

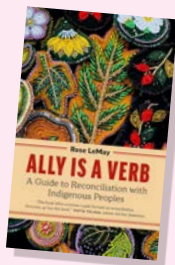
COMITÉ DE L'ÉQUITÉ

Veuillez envoyer un courriel à 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 avril 2026 pour être admissible au tirage.

Ally Is A Verb

***Par Rose LeMay
(livre autopublié)***

Ally Is A Verb A Guide to Reconciliation with Indigenous Peoples encourage les lecteur-ice-s à poser des gestes concrets vers la réconciliation en devenant de meilleurs allié-e-s pour les collègues, amis et communautés autochtones. En écoutant des histoires et des expériences vécues de peuples autochtones, les lecteur-ice-s peuvent mieux comprendre les inégalités persistantes et leur rôle dans les efforts visant à y remédier. Le livre explore l'histoire des relations entre les peuples autochtones et les gouvernements. Il explique aussi pourquoi la responsabilité de la réconciliation repose en grande partie sur les personnes non autochtones. De plus, il aborde les façons de réagir au racisme et propose des moyens de gérer les émotions qui peuvent surgir dans le travail d'allié-e. Il présente également des principes clairs pour renforcer les pratiques d'équité, d'inclusion et de changement significatif.



parcours

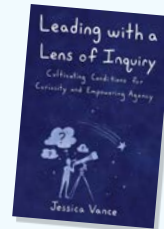
D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

Veuillez envoyer un courriel à 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 avril 2026 pour participer au tirage.

Leading with a Lens of Inquiry

Par Jessica Vance

Publié par : Elevate Books EDU



Lorsque les enseignant-e-s apprennent par la recherche, ils sont plus susceptibles d'enseigner de cette façon aussi. Le perfectionnement professionnel habituel repose souvent sur une approche de transmission plutôt que d'exploration, un modèle qui peut limiter à la fois l'enseignement et l'apprentissage. Dans *Leading with a Lens of Inquiry: Cultivating Conditions for Curiosity and Empowering Agency*, la coordonnatrice pédagogique et instructrice en enseignement Jessica Vance montre comment la curiosité, l'agentivité et la recherche peuvent transformer l'apprentissage professionnel et les classes. S'appuyant sur son expérience, elle présente six caractères clés des éducateur-trice-s qui adoptent une approche fondée sur la recherche. Elle propose aussi des stratégies concrètes pour favoriser la réflexion, amplifier la voix des apprenant-e-s et créer des milieux d'apprentissage plus stimulants.

Débuts

Information pour les nouveaux membres

Veuillez envoyer un courriel à 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 avril 2026 pour participer au tirage.

Le code de la Résilience

***Clara Bonneau
(livre autopublié)***

Dans *Le Code de la Résilience: Déverrouillez votre potentiel caché et faites face à l'adversité avec courage et grâce* vous serez guidé à travers un parcours profondément transformateur. Que vous soyez confronté à des difficultés personnelles, professionnelles, ou émotionnelles, ce livre est conçu pour vous aider à:

- Découvrir Votre Résilience Intérieure,
- Faire Face avec Courage,
- Bâtir un Réseau de Soutien et
- Pratiquer la Pleine Conscience et la Méditation.



De l'école à la communauté : comprendre la violence entre partenaires intimes et la violence familiale pour mieux soutenir les élèves ainsi que nous-mêmes

Par Krystal Lowe, responsable de l'éducation et de la prévention, Transition House Association of Nova Scotia

Avertissement :

L'article Santé et bien-être de l'enseignant·e de ce mois-ci examine comment la violence entre partenaires intimes et la violence fondée sur le genre touchent les personnes, les familles et les collectivités. Nous reconnaissons que ce sujet peut être difficile pour certains lecteur·rice·s. Nous vous invitons à consulter ce contenu d'une manière qui vous semble sécuritaire et respectueuse de vos besoins. Cet article vise à communiquer de l'information et à mettre en lumière des ressources qui peuvent être utiles aux enseignant·e·s, aux spécialistes et aux communautés scolaires.

Si ce sujet suscite des inquiétudes ou si vous souhaitez obtenir du soutien, des ressources sont accessibles. Les membres du NSTU peuvent communiquer avec le Programme d'aide aux membres en écrivant à nurse@nstu.ca. Vous n'avez pas à faire face à ces situations seul·e.

Depuis le début de ma carrière, je m'emploie à sensibiliser les gens à la violence entre partenaires intimes (VPI) et à la prévention de la violence fondée sur le genre (VFG) dans nos communautés. Ayant moi-même vécu de la VPI et convaincue du pouvoir d'une éducation porteuse de sens pour susciter le changement, je sais par expérience que la sensibilisation, l'empathie et les liens humains peuvent sauver des vies. Chaque conversation, chaque leçon et chaque moment passé à soutenir une personne survivante ou à transmettre les connaissances nécessaires contribuent à créer une culture où la violence n'est plus tolérée et où chacun·e, élèves, collègues et membres de la collectivité, peut se sentir plus en sécurité.

Ce travail m'a appris, entre autres, que la violence n'existe jamais de manière isolée. Elle est présente au sein de nos familles, de nos milieux de travail et de nos communautés, même lorsque nous ne la voyons pas ou que nous n'en parlons pas ouvertement.

En 2023, le rapport final de la Commission des pertes massives (CPM), *Redresser la barre ensemble*, a préconisé une approche « pansociétale » pour prévenir la violence de masse en s'attaquant à ses causes profondes, comme la VFG. La violence fondée sur le genre est une forme de violence ancrée dans les inégalités de genre et les déséquilibres de pouvoirs. Elle peut prendre différentes formes, notamment la VPI, la violence sexuelle et le contrôle coercitif. L'une des principales leçons tirées des travaux de la Commission est que les tragédies ne surviennent pas de façon isolée et que la prévention de la violence nécessite l'intervention des gouvernements, des institutions, des communautés et des personnes.

À la [Transition House Association of Nova Scotia \(THANS\)](#), nous croyons que l'action collective et le soutien communautaire sont essentiels à une approche pansociétale pour mettre fin à la VFG, et que les enseignant·e·s font partie intégrante de cet effort.

En 2024, la Nouvelle-Écosse a déclaré que la VPI était une épidémie. La province continue d'enregistrer certains des taux de VPI les plus élevés au pays, dont le taux le plus élevé de VPI autodéclarée parmi les provinces canadiennes. Dans de nombreuses collectivités rurales, les répercussions de la VPI sont amplifiées par l'isolement géographique, le manque de ressources et l'accès limité

à des services de soutien spécialisés. Selon les recherches, environ 30 % des personnes en Nouvelle-Écosse ont été victimes de VPI à un moment ou à un autre de leur vie, mais la prévalence réelle est probablement plus élevée en raison des obstacles persistants au signalement. Les femmes représentent environ 79 % des victimes et des personnes survivantes, tandis que les hommes représentent environ 21 %. Les membres des communautés 2ELGBTQIA+ connaissent également des taux de violence plus élevés, ce qui nous rappelle que la VPI peut toucher des personnes de tous les genres, identités et milieux.

Compte tenu de cette réalité, on tient de plus en plus de discussions sur la prévention et le soutien dans les lieux où les jeunes passent une grande partie de leur temps, notamment dans nos écoles.

En réponse à la recommandation C.17 de la Commission, le gouvernement provincial a commencé à mettre en œuvre un nouveau programme provincial de la maternelle à la 12^e année sur la VFG et l'intervention des témoins, portant sur des sujets comme le consentement, les relations saines et la remise en question des stéréotypes néfastes.

Mais qu'est-ce que cela signifie pour les enseignant·e·s, qui peuvent eux-mêmes être victimes de VFG ou soutenir des collègues, des amis ou des membres de leur famille qui le sont?

Le personnel enseignant joue un rôle essentiel dans la vie des enfants et des jeunes et est souvent parmi les premiers adultes, en dehors de la famille, à remarquer que quelque chose ne va pas. Il est toutefois important de reconnaître que les enseignant·e·s eux-mêmes ne sont pas à l'abri des réalités de la VPI. Comme tout milieu de travail ou toute communauté, les écoles comptent parmi leur personnel des personnes qui peuvent être victimes de violence dans leurs propres relations ou soutenir une autre personne qui l'est.

Comprendre comment reconnaître la VPI et y réagir, ainsi que connaître les ressources de soutien disponibles peut contribuer à créer des milieux plus sûrs et plus bienveillants pour tout le monde, alors que nous travaillons ensemble à une intervention pansociétale.

Trois approches pour prévenir et intervenir face à la VPI

Une façon simple de réagir à la VPI consiste à : reconnaître, intervenir et orienter.

Reconnaître : Pour reconnaître la VPI, il faut d'abord comprendre les nombreuses formes qu'elle peut prendre. La VPI ne se limite pas à la violence physique; elle peut aussi prendre la forme de violence émotionnelle ou psychologique, de contrôle coercitif, de maltraitance financière, de violence facilitée par la technologie, de harcèlement criminel, de menaces ou d'intimidation. Parfois, les signes ne sont pas toujours évidents. Une personne peut sembler de plus en plus isolée, craindre les réactions de son partenaire, être fréquemment surveillée par des messages textes ou des appels, ou être soudainement incapable de prendre des décisions concernant son temps, ses finances ou ses relations.

Pour reconnaître la VPI, il faut porter attention aux changements de comportement, aux dynamiques de contrôle et aux façons dont l'autonomie d'une personne peut être restreinte.

Intervenir : Une fois que l'on reconnaît qu'une personne peut être victime de VPI, l'étape suivante consiste à intervenir avec bienveillance, sans augmenter involontairement les risques. Par exemple, confronter directement la personne violente ou faire pression sur quelqu'un pour qu'il mette fin à la relation peut parfois aggraver la violence, même lorsque ces réactions sont bien intentionnées.

Le but est plutôt de briser l'isolement et de faciliter l'accès au soutien, tout en respectant la sécurité et l'autonomie de la personne survivante. Un cadre simple pour amorcer ces conversations consiste à :

- **Voire :** repérer les signes visibles et les facteurs de risque.
- **Nommer :** exprimer son inquiétude (p. ex. : « J'ai remarqué que tu sembles un peu plus distant-e ces derniers temps et que ton partenaire est souvent présent. Je m'inquiète pour toi. »)
- **Prendre des nouvelles :** Cette étape vise à laisser la personne répondre à sa manière. Elle consiste à prendre de ses nouvelles, à lui demander si elle a besoin de soutien et à lui faire savoir que vous êtes là pour elle. Cela signifie également prendre le temps de vérifier comment vous allez, reconnaître que soutenir une personne victime de VPI peut être éprouvant sur le plan émotionnel, et vous assurer d'aller chercher de l'aide lorsque vous en avez besoin.

Les deux premières étapes permettent de faire progresser la discussion, tandis que cette étape permet à la personne de répondre. Les personnes victimes de VPI peuvent ne pas être prêtes à parler de leur situation, ne pas reconnaître leur expérience comme étant de la violence, ou devoir composer avec des enjeux de sécurité complexes. Il est également important de prendre un moment pour vérifier comment vous allez, car soutenir une personne qui vit de la VPI peut être difficile à porter sur le plan émotionnel, et vous pourriez également avoir besoin de soutien.

Orienter : Si une personne révèle vivre de la violence ou exprime des inquiétudes concernant sa sécurité, l'orienter vers des services de soutien spécialisés peut s'avérer déterminant. En Nouvelle-Écosse, les maisons de transition, les centres pour femmes, les programmes de sensibilisation, les lignes de crise et les services adaptés à la culture offrent des services de planification de la

santé et bien-être de l'enseignant·e

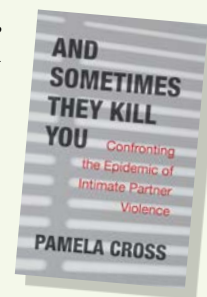
*Veuillez envoyer un courriel à theteacher@nstu.ca, en y indiquant votre nom, votre adresse postale ainsi que le nom de votre école et en inscrivant « **WELL TEACHER** » (Santé et bien-être de l'enseignant·e) dans l'objet, d'ici le 10 avril 2026 pour participer au tirage.*

And Sometimes They Kill You

Par Pamela Cross

Publié par : Penguin Random House

Malgré des décennies de militantisme, des femmes et leurs enfants au Canada continuent d'être tués par un partenaire actuel ou ancien à des taux alarmants, ce qui a amené le gouvernement fédéral à qualifier la violence entre partenaires intimes d'épidémie. Dans *And Sometimes They Kill You, Confronting the Epidemic of Intimate Partner Violence*, l'avocate Pamela Cross s'appuie sur plus de 30 ans de travail auprès de survivant·e-s et d'intervenant·e-s de première ligne pour examiner les réalités de la violence entre partenaires intimes au Canada. Le livre explore ce qu'est la violence entre partenaires intimes, pourquoi elle persiste et ce qui peut être fait pour y remédier. Il propose également des idées concrètes et un appel à l'action pour bâtir des collectivités plus sûres et plus saines pour tout le monde.



sécurité, du soutien émotionnel, de l'information juridique et de l'aide pour accéder à un logement ou à d'autres ressources.

La Transition House Association of Nova Scotia et ses membres

La Transition House Association of Nova Scotia est une organisation-cadre qui représente 114 organismes membres de partout dans la province qui offre des services essentiels aux femmes et aux enfants victimes de violence entre partenaires intimes et de violence familiale. ***Les services sont gratuits et confidentiels, et il n'est pas nécessaire d'habiter dans un refuge pour recevoir du soutien.***

La THANS propose également des [formations en présentiel](#), comme le programme de formation *Voisin·e, ami·e-s et familles*, une initiative de sensibilisation du public reconnue à l'échelle nationale et initialement créée à l'Université Western. Le programme aide les gens à reconnaître les signes de la VPI, à réagir de manière bienveillante et à orienter les personnes vers des ressources locales. Il s'appuie sur les résultats des recherches menées sur les décès liés à la violence familiale, qui montrent de façon constante que les personnes les plus proches des victimes remarquent souvent les signes avant-coureurs, mais ne savent pas toujours comment

Suite à la page 11

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



Suite de 9

réagir. C'est pourquoi, en tant que société, nous devons tous apprendre à *reconnaître, à intervenir et à orienter*.

Pour obtenir un soutien supplémentaire en Nouvelle-Écosse, les personnes peuvent appeler la ligne provinciale *Voisin·e, ami·e-s et familles* au 1-855-225-0220 ou communiquer avec les services locaux par l'entremise du service 211 Nouvelle-Écosse, une ressource gratuite et confidentielle accessible en tout temps qui aide les gens à s'orienter parmi les services communautaires, sociaux, de santé et gouvernementaux. Nos collègues du 211 sont des allié·e-s précieux pour aider les personnes victimes ou susceptibles de devenir victimes de VPI à trouver des ressources de sécurité et de soutien.

Outils éducatifs de la THANS

- [Consent \(consentement\)](#)
- [Healthy Relationship \(relations saines\)](#)
- [Recognizing Relationship Violence \(reconnaître la violence dans les relations\)](#)

Organisations membres de la THANS

Nos organisations membres soutiennent les personnes survivantes depuis 1978, souvent comme principal organisme dans leur région offrant des services spécialisés aux personnes survivantes. Certains de ces services comprennent :

- des services de planification de la sécurité;
- des services d'approche;
- un refuge;

- des programmes, y compris pour les enfants et les jeunes;
 - un refuge de deuxième étape;
 - l'accompagnement judiciaire;
 - des activités d'éducation et de sensibilisation;
 - le counseling de soutien;
 - des lignes d'information et de soutien en cas de crise;
 - l'orientation vers des ressources et la défense des droits;
 - le soutien pour répondre aux besoins essentiels, comme la nourriture, les produits de soins personnels, les articles ménagers, etc.;
 - le soutien pour les démarches liées aux engagements de ne pas troubler l'ordre public et aux ordonnances de protection d'urgence.
- La liste ci-dessous présente les organisations membres de la THANS et la région qu'elles desservent dans chacune des zones de l'Autorité sanitaire de la Nouvelle-Écosse :



Région centrale

[Alice House](#)

[Bryony House](#)

[Refuge pour femmes Weli-ankweyasimk](#)

Région de l'Est

[Leaside Society](#) (Richmond, Inverness et Port Hawkesbury)

[Naomi Society](#) (Antigonish et Guysborough)

Suite à la page 41

Vous identifiez-vous comme : **Afro-Néo-Écossais·e** ou **Autochtone** membre du NSTU?

Vous êtes admissible à voter pour élire un·e membre afro-néo-écossais·e et un·e membre autochtone au Comité exécutif provincial le 15 avril.

Comment voter? Remplissez le formulaire en ligne [accessible ici](#) afin de vous auto-identifier et de recevoir un bulletin de vote électronique.



Doctors
Nova Scotia



COURSE
JEUNESSE

communauté



Le Marathon Blue Nose arrive dans **VOTRE** communauté!

Organisez votre propre célébration locale communautaire et encouragez les jeunes à adopter un mode de vie sain et actif! Chaque participante reçoit un t-shirt, un dossard et une médaille « *Finished'er* ». Aimeriez-vous que notre mascotte bien-aimée, Myles, soit de la partie? Et que dites-vous de notre arche de départ/arrivée pour apporter la touche supplémentaire?

Ces demandes seront traitées dans l'ordre reçu. Nous savons que votre communauté adorera cet événement!

Qu'attendez-vous?

Composez le 902 496-1889 et demandez pour Kelly ou envoyez un courriel à admin@bluenosemarathon.com et préparez-vous à vous amuser!

BlueNoseMarathon.com

MEDAVIE
BLUE NOSE
marathon



Le Comité provincial du bien-être économique finalise les demandes des enseignant-e-s

Le Comité provincial du bien-être économique (CBEE) du NSTU, dont les membres sont photographiés lors de leur réunion de décembre 2025, a terminé son travail de préparation des demandes pour le prochain cycle de négociations dans le cadre de la Convention collective provinciale des enseignants.

Au cours de huit journées de réunion – les 29 et 30 octobre, les 15 et 16 décembre 2025, ainsi que les 8 et 9 janvier et les 9 et 10 février 2026 – le Comité a examiné attentivement environ 900 soumissions, représentant plus de 1 300 éléments individuels provenant de membres des écoles publiques de l'ensemble de la province, et en a discuté. Cette vaste consultation a orienté l'élaboration des nouvelles demandes.

Les demandes ont été présentées au Comité exécutif provincial lors de sa réunion des 26 et 27 février, où elles ont été approuvées comme recommandé.

Bien que sa tâche principale soit maintenant terminée, le CBEE demeurera en place à titre consultatif afin d'appuyer l'équipe de négociation provinciale.

L'équipe de négociation provinciale, dont les membres ont également été choisis lors de la réunion de février du Comité exécutif provincial, est responsable de négocier avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. L'équipe est composée du président du NSTU Peter Day, de la première vice-présidente Jo-Leigh MacPhee, de la directrice générale Bethany MacLeod ainsi que des membres du NSTU Nadine Arnold (région de Chignecto-Central) et Duncan Cameron (région d'Halifax).



Membres du Comité (photo prise lors de la réunion de décembre 2025)
Personnes assises : Heather Campbell (Inverness), Duncan Cameron (comté d'Halifax), Carol Ann MacMaster (district du Cap-Breton), Jo-Leigh MacPhee, première vice-présidente, Joanne Richardson Landry (Kings), et Mark Savoury, membre du Comité exécutif provincial (Dartmouth).
Personnes debout : Simon Wilkin, cadre de direction, Krista Moore (Digby), Sarah Hillier (comté de Lunenburg), Georgette Samson (CSANE), Peter Day, président du NSTU, Line Murphy, membre du Comité exécutif provincial (CSANE), Nadine Arnold (Colchester-East Hants), Bethany MacLeod, directrice exécutive, et Wally Fiander, cadre de direction.

Semaine de l'éducation 2026

du 10-16 mai

Cultiver l'empathie

Apprendre et diriger avec gentillesse

Grâce à l'empathie, les élèves nouent des amitiés plus robustes, travaillent bien ensemble et développent un style de leadership qui se soucie des autres. Apprendre et diriger avec gentillesse nous aide à préparer les élèves non seulement à réussir à l'école, mais à s'investir dans l'amélioration de leurs communautés.

est fier de commanditer la Semaine de l'éducation:



Teachers Plus
CREDIT UNION



Les partenaires:



CONTACT 2026

La Conférence de l'éducation Intentionnelle :
Cultiver le bien-être, l'équilibre et la raison d'être dans nos pratiques

4 au 7 août, Old Orchard Inn

Contactez le/la président(e) de votre Section Locale/Association
Professionnelle pour exprimer votre intérêt



Comité sur la condition féminine Concours de livres

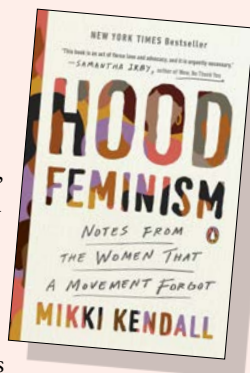


Veuillez envoyer un courriel à theteacher@nstu.ca, en y indiquant votre nom, votre adresse postale ainsi que le nom de votre école et en inscrivant « **STATUS OF WOMEN** » dans l'objet, d'ici le **10 avril 2026** pour être admissible au tirage.

Hood Feminism

Par Mikki Kendall

Publié par Penguin Books



Dans *Hood Feminism*, Mikki Kendall, une nouvelle voix marquante du féminisme noir, propose une critique percutante du féminisme dominant, soutenant que le mouvement néglige souvent les réalités quotidiennes auxquelles de nombreuses femmes font face. Des enjeux tels que l'insécurité alimentaire, l'accès à l'éducation, le logement sécuritaire, les soins de santé et un salaire décent sont, selon elle, des préoccupations féministes fondamentales. Dans une série d'essais s'appuyant sur son expérience personnelle et sur des commentaires sociaux, Mme Kendall met en lumière la manière dont la race, la classe sociale, la sexualité et les capacités se croisent avec le genre. Elle invite le mouvement à élargir son champ d'action et à répondre aux besoins de toutes les femmes, appelant à une vision du féminisme plus inclusive et équitable.

Vedette de la Journée internationale des femmes Charu Kapoor

« Chaque enfant mérite un-e enseignant-e qui croit en lui-elle avant qu'il-elle ne croie en lui-elle-même. » Cette conviction a guidé Charu Kapoor tout au long de son parcours de 23 ans comme éducatrice en Inde, aux Émirats arabes unis, à Oman et au Canada. Pour elle, l'enseignement va bien au-delà des leçons et du programme. Il s'agit d'établir un lien de confiance avec les enfants, de les comprendre et de les aider à découvrir leur propre potentiel.



M^{me} Kapoor trouve sa plus grande joie lorsque le visage de ses élèves s'illumine de compréhension, ce moment « eureka » où l'apprentissage prend enfin tout son sens. Elle s'efforce de comprendre ce dont chaque enfant a besoin pour réussir et soutient son développement avec patience et attention.

Fervente défenseuse de l'apprentissage visuel et expérientiel, M^{me} Kapoor crée des leçons engageantes qui rendent les concepts accessibles à des apprenant-e-s aux profils variés. Dans sa classe, l'accent est mis sur le respect, la curiosité et la confiance en soi.

En dehors de l'école, M^{me} Kapoor s'investit profondément dans le service communautaire et croit que l'éducation est la plus puissante lorsqu'elle nourrit à la fois l'esprit et le cœur.

Charu Kapoor est actuellement enseignante suppléante au Centre régional pour l'éducation d'Halifax.

Déjeuner de la Journée internationale des femmes de la FTNE

Le président du NSTU Peter Day a assisté au 10^e déjeuner annuel de la Journée internationale des femmes, tenu le vendredi 6 mars à l'édifice du NSGEU à Dartmouth. Organisé par le Comité des femmes de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse (FTNE), l'événement mettait en vedette des conférencier-ère-s qui ont abordé des sujets liés à la violence fondée sur le genre. Peter Day est ici en compagnie de la première vice-présidente du NSTU Jo-Leigh MacPhee, qui siège également au Comité exécutif de la FTNE à titre de vice-présidente générale, ainsi que de Jennifer Handspiker (section locale d'Annapolis), membre du Comité des femmes de la FTNE. Jennifer Handspiker est enseignante en alphabétisation précoce et en rattrapage en lecture à la Bridgetown High School.



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

Pour obtenir votre nom d'utilisateur,
veuillez écrire à webaccounts@nstu.ca



Le NSTU et le Centre régional pour l'éducation de Strait signent une nouvelle convention régionale

Le 4 février 2026, le président du NSTU Peter Day et le directeur exécutif du Centre régional pour l'éducation de Strait (CRES) Paul Landry ont conclu une nouvelle convention collective régionale. Lors d'un vote en ligne tenu le 10 décembre 2025, les quelque 525 membres des sections locales d'Antigonish, du comté de Guysborough, d'Inverness et de Richmond ont ratifié l'accord de principe.

Soixante-dix-sept pour cent des membres NSTU travaillant pour le CRES ont voté à 95,5 % en faveur de la convention. La durée de cette convention s'étend du 1^{er} août 2025 au 31 juillet 2030. Le processus de négociation a débuté le 23 juin 2025 par l'échange de demandes, et un accord a été conclu au cours de deux journées de négociation, les 7 et 8 octobre 2025. Il s'agit de la troisième convention collective régionale négociée avec le CRES depuis la dissolution des conseils scolaires anglophones en 2018.

« Je félicite les deux parties d'avoir collaboré pour parvenir à

cet accord dans un délai raisonnable », déclare le président du NSTU Peter Day. « Cela démontre une relation de travail solide et saine, et je suis heureux de célébrer cette réussite commune. »

Dans cette nouvelle convention, le libellé général a été mis à jour et précisé afin de tenir compte des pratiques actuelles. Parmi les autres points saillants figurent la mise à jour du libellé concernant le processus de consultation relatif à l'avis d'affectation, la possibilité de reporter certains congés de deuil afin de les harmoniser avec la tenue d'un service commémoratif ou d'une inhumation, ainsi que l'ajout d'une nouvelle formulation permettant aux enseignant-e-s ayant accumulé 195 jours de service d'obtenir le statut de réembauche.

Le NSTU et le CRES tiennent à remercier toutes les parties, et plus particulièrement les équipes de négociation, pour le travail acharné qu'elles ont accompli afin de conclure cette nouvelle convention régionale.



Certains membres des deux équipes de négociation sont photographiés, ainsi que les dirigeant-e-s de la section locale du NSTU. De gauche à droite, les personnes assises : Shelia Hawley, présidente de la section locale et du CRR de Strait, Peter Day, président du NSTU, Paul Landry, directeur régional de l'éducation du CRES, et Darrell LeBlanc, directeur des ressources humaines du CRES. Personnes debout : Jeff Morse, cadre de direction du NSTU, Tommy Samson, président de la section locale de Richmond, Jerry Delorey, président de la section locale d'Antigonish, Lacey Phinney, présidente de la section locale du comté de Guysborough, Wendy MacDonald, coordonnatrice intérimaire des ressources humaines du CRES, et Jerry Mckenna, gestionnaire des ressources humaines et des données sur les employés du CRES.

Personne absente de la photo : Les membres de l'équipe de négociation du NSTU, Dean Marchand (1^{er} vice-président de la section locale d'Antigonish et président des CRBE), Pauline Seymour (1^{re} vice-présidente de la section locale de Richmond), Alicia Mills (1^{re} vice-présidente de la section locale du comté de Guysborough) et Heather Campbell (1^{re} vice-présidente de la section locale d'Inverness), ainsi que les membres de l'équipe de négociation du CRES, Darryl Breen – coordonnateur, Family of Schools et Tanya Sampson, directrice adjointe du Strait Area Education & Recreation Centre.

Parachute.

EN BREF

AUTOMNE 2025

PARTICIPATION

- 6 851 personnes ont répondu intégralement au sondage
- Des enseignantes et enseignants et autres travailleurs et travailleuses de l'éducation, dont des membres des équipes de direction scolaire, de la maternelle à la 12^e année
- Sondage mené du 15 octobre au 12 novembre 2025



L'effectif des classes n'est pas le seul problème

- L'effectif moyen des classes au Canada est trop élevé (22 à 26 élèves).
- Au pays, certaines classes de la maternelle à la 6^e année comptent **40, voire 60** élèves.
- Les enseignantes et enseignants qui ont des classes de 26 élèves ou plus ont moins de chances d'avoir suffisamment accès à des aides-enseignantes et aides-enseignants et à des membres du personnel de soutien spécialisé.
- Près de 50 % des enseignantes et enseignants qui ont des classes de plus de 30 élèves indiquent ne pas être en mesure de donner aux élèves en difficulté l'attention dont elles et ils ont régulièrement besoin.



Le vrai problème, c'est la complexité des classes

- La complexité des classes s'accroît avec l'effectif, alourdit la charge de travail et gruge le temps d'enseignement.
- Voici à quoi ressemble la composition d'une classe typique de la maternelle à la 6^e année :



5 élèves d'une famille à faible revenu

4 élèves ayant une neurodivergence

4 élèves ayant de la difficulté à gérer leurs émotions

3 élèves qui sont en train d'apprendre la langue d'enseignement

2 élèves de familles nouvellement arrivées ou réfugiées

1 ou 2 élèves ayant des handicaps cognitifs/mentaux

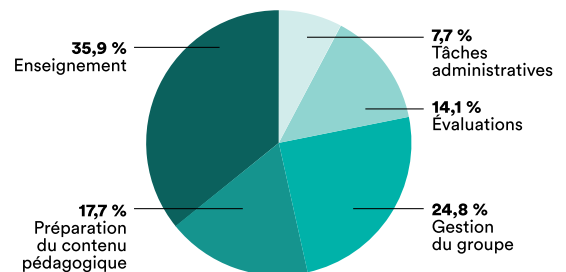
Élèves sans besoins particuliers identifiés



Le temps consacré à l'enseignement se volatilise

- À peine **36 %** du temps passé en classe est consacré à l'enseignement, quel que soit le niveau.

Répartition du temps passé en classe (moyenne nationale)



- De la maternelle à la 6^e année, la gestion du groupe accapare 27 % du temps en classe.
- De 50 % à 70 % des membres du personnel de l'éducation estiment que le manque de personnel pour soutenir les élèves en grande difficulté **complique considérablement** leur rôle.

L'effectif des classes n'est pas le seul problème: la complexité des classes pousse le personnel enseignant à bout

La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (CTF/FCE) a publié les premiers résultats du **sondage de l'automne 2025 de l'enquête Parachute**. Menée auprès du personnel de l'éducation de tout le pays, cette enquête porte sur les causes de la crise de la rétention et du recrutement au Canada. **Près de 7 000 réponses** complètes ont été recueillies auprès d'enseignantes et enseignants, de membres des équipes de direction scolaire et d'autres travailleurs et travailleuses de l'éducation dans le cadre de ce sondage portant sur **l'effectif et la complexité des classes**, qui constituent les deux grands défis de l'éducation publique à l'heure actuelle.

Les données recueillies sont sans appel : **la taille et la complexité augmentent alors que le temps dont dispose le personnel pour enseigner diminue**. Ensemble, ces facteurs transforment le milieu d'apprentissage de millions d'élèves et poussent le personnel de l'éducation à bout.

L'effectif des classes n'est pas le seul problème

Alors que l'effectif moyen des classes au Canada oscille déjà entre **22 et 26 élèves**, certains membres du personnel enseignant de la maternelle à la 6^e année disent avoir des classes de **plus de 40, 50, voire 60 élèves**. Selon les résultats du sondage, les enseignantes et enseignants qui ont **26 élèves ou plus** n'ont pas suffisamment accès à des aides-enseignantes et aides-enseignants ou à des membres du personnel de soutien spécialisé. Dans de telles conditions, la classe ressemble davantage à une salle de triage qu'à un lieu d'enseignement. Mais le personnel enseignant est clair : l'effectif des classes n'est pas le seul problème. Même les petites classes deviennent ingérables quand la complexité des besoins des élèves s'accroît.

Le vrai problème, c'est la complexité des classes

Une classe typique de 22 élèves de la maternelle à la 6^e année est composée d'un groupe hétérogène de jeunes ayant des profils comportementaux, cognitifs, émotionnels,

linguistiques, et socioéconomiques très variés. L'enseignant ou l'enseignante doit gérer sa classe sans pour autant bénéficier de mesures de soutien adéquates. Pas moins de **80% des membres du personnel de l'éducation** indiquent ne pas avoir suffisamment accès à des aides-enseignantes ou aides-enseignants, à des enseignantes-ressources ou enseignants-ressources, à des psychologues ou à des spécialistes en intervention comportementale, et **entre 25 et 30% disent être rarement (voire jamais) en mesure de fournir les mesures de soutien établies dans les plans d'enseignement individualisé de leurs élèves**.

Sans surprise, les enseignantes et enseignants consacrent moins de temps à enseigner qu'à essayer de combler des lacunes toujours plus importantes, et c'est le potentiel d'apprentissage des élèves qui en pâtit. Quel que soit le niveau,

l'enseignement n'occupe que **34 % du temps en classe**. De la maternelle à la 6^e année, **une minute sur quatre** est accaparée par la gestion du groupe.

« On retrouve des difficultés similaires dans l'ensemble des provinces et des territoires [...] Les problèmes de rétention et de recrutement sont aggravés par l'effectif, la complexité et la composition des classes, la violence accrue à l'école, » **explique Clint Johnston, président de la CTF/FCE, dans un récent épisode du balado SOURCE où il s'entretient avec le président de l'ATA, Jason Schilling**. « Mais il y a souvent une cause profonde dont on ne parle pas. Le financement. Les provinces et territoires ne semblent tout bonnement pas disposés à prendre les mesures qui s'imposent. »

Suite à la page 41



Il y a un manque critique de soutien spécialisé

80 % des membres du personnel de l'éducation indiquent ne pas avoir suffisamment accès à des aides-enseignantes ou aides-enseignants, à des enseignantes-ressources ou enseignants-ressources, ou à du personnel de soutien spécialisé.

- 25 % des enseignantes et enseignants indiquent que le soutien prévu dans les **plans d'apprentissage personnalisés répond rarement, voire jamais, aux besoins visés**.
- 10 % des membres du personnel de l'éducation de tous les niveaux indiquent que presque tous leurs élèves (91 à 100 %) auraient besoin d'un soutien supplémentaire, mais **n'en reçoivent pas actuellement**.



LES ACTIONS QUE LE PERSONNEL ENSEIGNANT RÉCLAME

1. Intégrer aux conventions collectives des dispositions sur la composition des classes

- Le plafond de l'effectif doit diminuer à mesure que la complexité d'une classe s'accroît.
- Le personnel enseignant souligne que le grand défi n'est pas l'effectif en soi, mais bien la composition des classes.
- Une classe de 30 élèves sans difficultés d'apprentissage ≠ une classe très complexe de 20 élèves.

2. Réglementer le rapport élèves-enseignant-e

- Le personnel enseignant veut des **plafonds définis par la loi**, et non de simples lignes directrices.
- Les plafonds facultatifs sont souvent dépassés.

3. Mieux financer le soutien spécialisé

- Dans une classe typique, il incombe à un seul enseignant ou une seule enseignante de gérer un groupe hétérogène de jeunes aux profils comportementaux, linguistiques, développementaux et socioéconomiques très variés.
- Le soutien spécialisé est essentiel en classe. Il faut que les écoles et les conseils scolaires aient les fonds nécessaires pour engager par exemple des aides-enseignantes et aides-enseignants, des psychologues, des ergothérapeutes, des orthophonistes, ainsi que des spécialistes en intervention comportementale et en santé mentale.

« En réalité, mon principal problème est la complexité de ma classe. C'est absolument épuisant d'enseigner au quotidien dans une classe où les besoins émotionnels, sociaux et éducatifs sont aussi importants, et d'être laissée à moi-même pour tenter de répondre à tous ces besoins! C'est émotionnellement épuisant. Mon travail exige que je sois à la fois travailleuse sociale, conseillère, enseignante spécialisée et spécialiste de l'enseignement de l'anglais en tant que langue seconde, mais je ne suis rémunérée que pour mon rôle d'enseignante, qui passe toujours au second plan. »

— Enseignante au secondaire, province de l'Atlantique



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

ATTEND IN PERSON OR LIVE STREAM

événements à venir

20 MARS

La Journée et le Mois de la Francophonie

Le mois de mars est le Mois de la Francophonie, qui célèbre la langue française et la diversité des cultures francophones au moyen d'activités culturelles organisées partout dans le monde. C'est l'occasion de mettre en valeur la richesse et la vitalité de la langue française, ainsi que les contributions des francophones à notre patrimoine culturel et à notre identité collective.

Le 20 mars est célébré dans le monde entier comme la Journée internationale de la Francophonie depuis 1988. Cette date commémore la création de l'Agence de coopération culturelle et technique, précurseur de [l'Organisation internationale de la Francophonie](#), qui représente les pays et les régions où le français est la langue première ou d'usage. Aujourd'hui, avec 321 millions de locuteur·trice·s dans le monde, le français est la cinquième langue la plus parlée au monde, et la Francophonie compte 93 États et gouvernements membres.

Le thème de 2026 est « [Active ta francophonie](#) ». [Pour en savoir plus](#)

31 MARS

Journée internationale de la visibilité transgenre

Observée chaque année le 31 mars, la Journée internationale de la visibilité transgenre célèbre les personnes transgenres et sensibilise le public à la discrimination à laquelle elles font face partout dans le monde. Cette journée met en lumière les contributions et les parcours des personnes trans tout en attirant l'attention sur des défis persistants, tels que la pauvreté, la violence et les inégalités.

Créée en 2010 par la militante trans Rachel Crandall, cette

21 MARS

Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

Guidée par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale reconnaît que le racisme et l'injustice persistent partout dans le monde. Observée chaque année le 21 mars, elle commémore le massacre de Sharpeville, en Afrique du Sud, en 1960, lorsque la police a tué 69 personnes lors d'une manifestation pacifique contre les « lois sur les laissez-passer » de l'apartheid.

Cette journée appelle les individus, les organisations et les gouvernements à agir pour éliminer la discrimination raciale, le racisme systémique et la haine, et appuie les efforts continus des Nations Unies pour promouvoir l'égalité et la compréhension.

Depuis sa création, cette journée fait partie intégrante des efforts élargis de l'ONU visant à promouvoir l'égalité raciale et à favoriser l'harmonie à l'échelle mondiale. [Pour en savoir plus](#)

journée visait à déplacer l'attention des récits de violence vers la célébration des vies et des identités transgenres. Elle reconnaît aussi que toutes les personnes trans ne peuvent pas ou ne choisissent pas d'être visibles en raison de la discrimination.

Dans un contexte de montée des sentiments et des mesures législatives anti-trans, les personnes transgenres et non binaires continuent de faire face à des risques accrus de discrimination, d'itinérance et d'automutilation, ce qui rend la visibilité, le soutien et la défense de leurs droits plus importants que jamais. [Pour en savoir plus](#)



Mars est le... Mois national de la nutrition; Mois de sensibilisation à l'épilepsie; Mois de la santé du foie; Mois de la Croix-Rouge; Mois du rein; Mois du génie.

COURTYARD[®]

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



Comités consultatifs de la CTF/FCE pour 2026-2027 — Appel de candidatures

Nous vous invitons à soumettre des candidatures pour les comités consultatifs de la CTF/FCE pour l'année 2026-2027.

- Comité consultatif de la diversité et des droits de la personne
- Comité consultatif du français langue première
- Comité consultatif de l'éducation autochtone
- Comité consultatif de la condition féminine
- Comité consultatif de la profession enseignante

Note importante : Les organisations membres sont appelées à fournir une brève déclaration (150 mots) à l'appui de leur candidat ou candidate. Cette déclaration, rédigée de préférence dans les deux langues officielles, doit aussi être soumise par l'intermédiaire du système de mise en candidature en ligne.

Vous trouverez de plus amples informations ici : [les comités consultatifs de la CTF/FCE](#)

Veuillez retourner ce document au plus tard le vendredi 29 mai 2026 à : Shelly Landry par courriel à l'adresse : shlandry@staff.nstu.ca

avis

Appel de candidatures pour le Forum des enseignantes et des enseignants sur la démocratie parlementaire canadienne

La Bibliothèque du Parlement accepte à présent les candidatures pour la 26^e édition du Forum des enseignantes et des enseignants sur la démocratie parlementaire canadienne, qui aura lieu du **1 au 6 novembre 2026**.

Le Forum des enseignantes et des enseignants est offert par la Présidente du Sénat et le Président de la Chambre des communes, et organisé par la Bibliothèque. Chaque année, le Forum réunit dans la capitale 85 éducatrices et éducateurs de partout au Canada qui souhaitent en apprendre davantage sur le Parlement, la gouvernance et la citoyenneté.

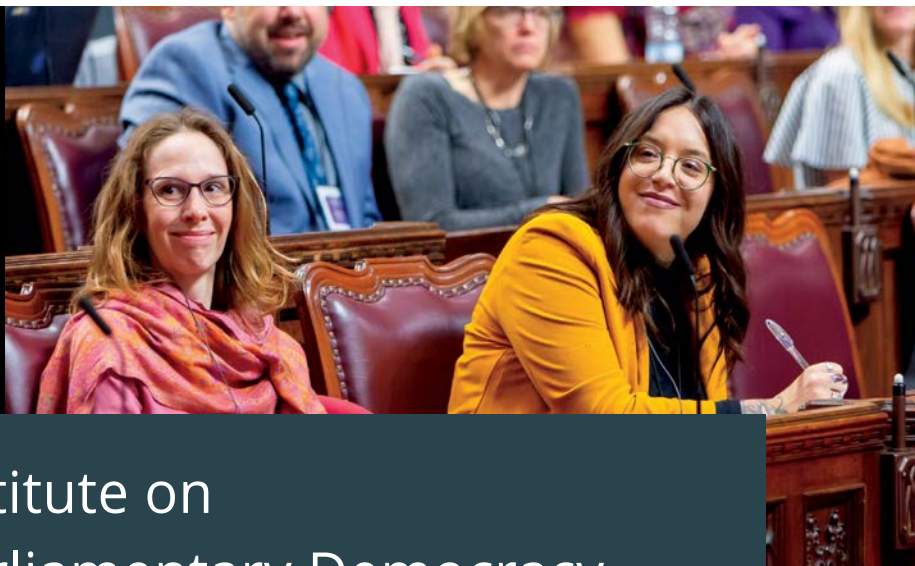
Le Forum a acquis la réputation, auprès des éducatrices et éducateurs canadiens, d'être une occasion de perfectionnement professionnel enrichissante dans le cadre de laquelle ces derniers peuvent se familiariser avec les rouages du Parlement.

La date limite pour poser sa candidature est le **3 mai 2026**. Pour plus d'informations, visitez la [page Web](#) du Forum.

Si vous avez des questions au sujet du Forum des enseignantes et des enseignants, veuillez communiquer avec la Bibliothèque au 613 995 1166 ou par courriel à biblio@parl.gc.ca.



PARLIAMENT | PARLEMENT
CANADA



Teachers Institute on Canadian Parliamentary Democracy

Participate in a week-long intensive training opportunity for educators at Parliament

learn.parl.ca/teachers

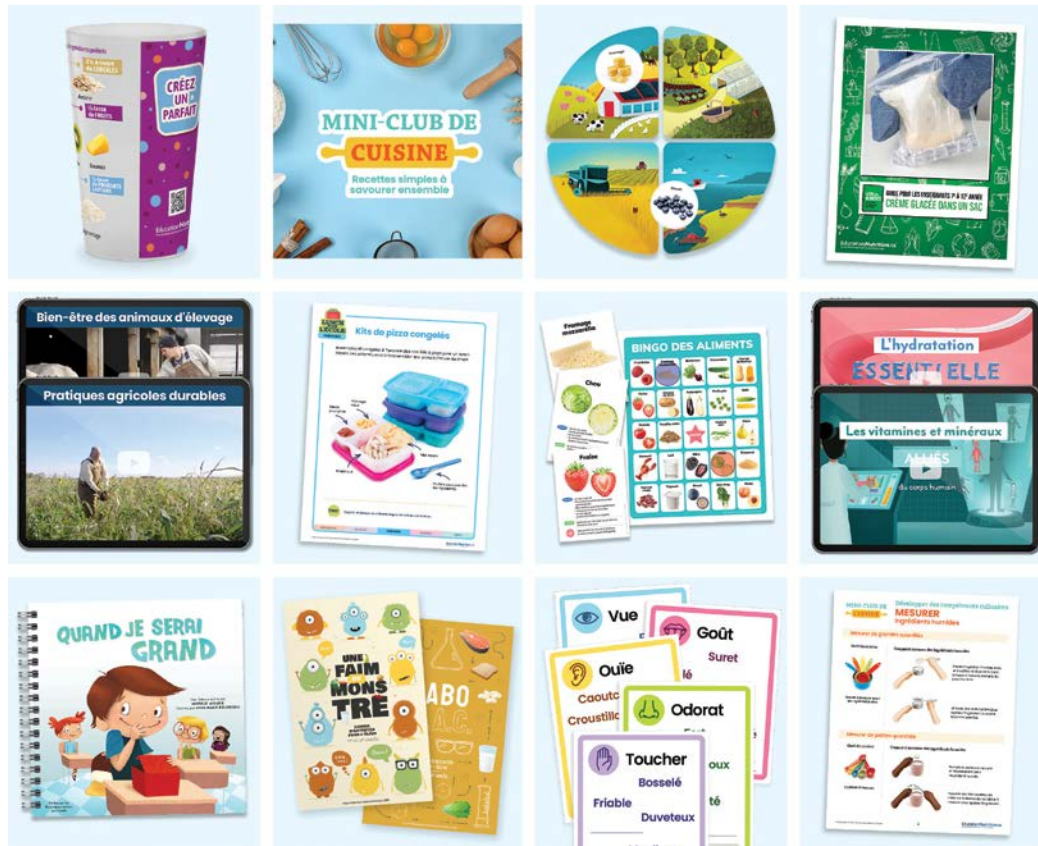
Apply by
May 3, 2026

• Éducation Nutrition •

RESSOURCES GRATUITES

Ressources prêtes à utiliser sur l'alimentation et la nutrition.

Vous trouverez des livres, des jeux, des vidéos, des affiches et bien plus encore. Les ressources sont créées par des diététistes et sont disponibles en français et en anglais.



Visitez EducationNutrition.ca pour commander ou télécharger des ressources gratuites.

Suivez-nous!



@TeachNutritionMaritimes

ÉducationNutrition.ca
Par les diététistes des Producteurs laitiers du Canada

Une grande victoire pour les travailleur-se-s : une juge déclare le projet de loi 148 inconstitutionnel

La déclaration suivante a été publiée par la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse, ses sociétés affiliées, dont le NSTU, ainsi que d'autres syndicats représentant des travailleur-se-s en Nouvelle-Écosse.

Le 27 février, l'honorable juge Ann E. Smith de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse a statué que le projet de loi 148, le *Public Services Sustainability Act*, est inconstitutionnel. Les travailleur-se-s demandent que Tim Houston respecte sa promesse électorale et s'engage publiquement à ce que le gouvernement ne porte pas cette décision en appel.

La juge Smith a conclu :

« [...] en retirant les salaires des points soumis à la négociation, la Loi a considérablement réduit la capacité des syndicats demandeurs à négocier efficacement pour leurs membres. »

« Il est clair pour la Cour que le retrait des primes d'ancienneté, ainsi que les plafonds de restriction salariale imposés par la Loi, a gravement nui au pouvoir de négociation des syndicats demandeurs et, par conséquent, à leur capacité à négocier sérieusement au nom de leurs membres. »

« Le projet de loi 148 a considérablement entravé la capacité des syndicats demandeurs à faire valoir leur influence sur d'importantes conditions de travail dans le cadre d'un processus de négociation collective mené de bonne foi. »

« Le projet de loi 148 a retiré aux syndicats demandeurs leur levier de négociation concernant les questions monétaires, perturbant ainsi l'équilibre des pouvoirs entre les parties et réduisant la capacité des syndicats à mener de véritables négociations. »

« Tout indique, et je constate que le projet de loi 148 n'a pas respecté le principe de l'obligation de consulter et de négocier de bonne foi. »

Nous remercions toutes les personnes qui ont persévéré au cours

des dix dernières années dans la lutte contre ce projet de loi. Cette décision est le fruit de vos efforts.

L'atteinte aux droits des travailleur-se-s à une négociation collective pleine, libre et équitable, garantis par la Charte, les a privés de salaires et d'avantages auxquels ils auraient dû avoir droit.

Ce dossier a commencé avec Stephen McNeil et il doit se terminer avec Tim Houston. Le gouvernement devrait désormais se concentrer uniquement sur la réparation des torts causés à ces travailleur-se-s.

Cela ne devrait pas être politiquement difficile pour le gouvernement. En 2021, alors qu'il faisait campagne pour le vote des travailleur-se-s, Tim Houston a reconnu que cette loi devait être rendue nulle et non avenue. Alors que l'Assemblée législative siège, il peut confirmer, depuis le parquet de la Chambre, qu'il n'y aura pas d'appel. Il ne doit y avoir aucun doute sur le fait que cette tâche dans l'histoire des droits des travailleur-se-s en Nouvelle-Écosse appartient désormais au passé, et que les travailleur-se-s lésés par le projet de loi 148 obtiendront la justice qu'ils méritent.

Melissa Marsman, présidente, Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse

Sandra Mullen, présidente, Nova Scotia General Employees Union

Alan Linkletter, président, SCFP de la Nouvelle-Écosse

Peter Day, président, Nova Scotia Teachers Union

Janet Hazelton, présidente, Nova Scotia Nurses Union

Jennifer Murray, directrice régionale de l'Atlantique, Unifor

Kevin MacMullin, agent syndical, section locale 727 de l'IUOE

Tina Oh, vice-présidente, Est du Canada, section locale 2 du SEIU

Toni MacAfee, directrice nationale, STTP, région de l'Atlantique

Les Fiduciaires de l'assurance collective

Ci-dessus figurent les membres des Fiduciaires de l'assurance collective du NSTU lors de leur réunion mensuelle tenue le 6 mars. Ce groupe est responsable de la gestion et de la supervision du fonctionnement des régimes d'assurance collective du NSTU. Chaque fiduciaire exerce un mandat de cinq ans et doit respecter une stricte confidentialité concernant toutes les questions portées à son attention. Le rôle des Fiduciaires est de veiller à ce que les régimes soient administrés dans l'intérêt supérieur des membres.

Ces régimes comprennent l'assurance vie, les régimes d'assurance de soins médicaux et de soins dentaires complets, l'assurance invalidité de longue durée, le Programme d'aide aux employé-e-s et aux familles ainsi que tous les programmes CAREpath. Les Fiduciaires administrent également le Programme d'aide aux membres, qui comprend le Programme d'intervention précoce et les services de counselling du NSTU.



Personnes assises : Krissy Brewer (région d'Halifax), Shari MacGillivray (région de Strait) et Paula Landry (membre du Comité exécutif).

Personnes debout : Sherman England (MEDPE), Bruce Spares (NSCC), Joël Chiasson, président (CSANE), Joanne Richardson Landry (région de la vallée de l'Annapolis) et Wade Van Snick (région de Chignecto-Central).

Personnes absentes : Andrew Coates (MEDPE) et les agents de liaison du Comité exécutif Kyle Marryatt et Wally Fiander.

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 **8 avril** pour le numéro de avril 2026 ou le **6 mai**, pour le numéro de mai 2026. Ces renseignements doivent être remis ou envoyés directement au bureau de The Teacher à l'adresse 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

- a. 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.
- b. 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.
- c. Cet avis doit comprendre le processus de mise en candidature.

II. Candidatures

- a. Les candidatures pour le poste de président-e du NSTU sont soumises au moyen du formulaire officiel de mise en candidature.
- b. Les formulaires de mise en candidature peuvent être obtenus auprès du/de la directeur-trice exécutif-ve ou de la personne désignée.
- c. 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

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. 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.
- e. 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

- a. 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.
- b. 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.

Suite à la page 42

Répertoire de recherches du NSTU

Le NSTU est en train de créer un répertoire de recherches universitaires en éducation, regroupant les travaux de thèse réalisés par ses membres.

Avez-vous rédigé une thèse de recherche en éducation? Désirez-vous communiquer vos résultats afin d'éclairer la pratique des membres et de contribuer à une meilleure compréhension de l'éducation publique en Nouvelle-Écosse? Nous aimerions mettre en valeur et faire rayonner votre excellent travail dans notre répertoire de recherches universitaires en éducation réalisées par des membres du NSTU.



Les membres peuvent
communiquer avec notre Service
de l'apprentissage professionnel
à ce sujet à l'adresse

appl@nstu.ca



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 csf-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 points clés de l'exécutif

26 et 27 février 2026

- Dépôt du rapport du bureau de direction;
- Sélection de membres pour une session de deux (2) jours du Programme de stage à la mémoire de John Huntley;
- Nomination des membres du Comité des élections à l'assemblée générale annuelle du Conseil;
- Nomination des membres du Comité directeur de l'assemblée générale du Conseil;
- Approbation de bourses de recherche en éducation d'un montant de 500 \$ chacune;
- Approbation de la remise de deux Prix de service à la section locale;
- Approbation des hypothèses actuarielles pour l'évaluation actuarielle de 2025, comme recommandé;
- Approbation de changements à la convention de fiducie conjointe entre le NSTU, la Province de la Nouvelle-Écosse et la Nova Scotia Teachers' Pension Plan Trustee Inc., comme recommandé par la Commission des pensions des enseignants, et de la signature de la convention révisée par le président;
- Approbation de la recommandation de soumettre et de renvoyer les états financiers vérifiés en date du 31 juillet 2025 par Doane Grant Thornton à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2026;
- Approbation des dates de réunion du Comité exécutif provincial pour 2026 à 2029;
- Ratification des statuts 2026 de la section locale de Kings;
- Ratification de la modification des statuts 2026 de la section locale du comté d'Halifax;
- Ratification des statuts 2026 du conseil des représentant-e-s régionaux de la vallée de l'Annapolis;
- Approbation d'une motion pour que le NSTU mette en œuvre une stratégie pour informer ses membres sur le processus de présentation de griefs ainsi que de plaintes en vertu des articles 63 (Climat de la salle de classe) et 70 (Conditions de travail) de la Convention collective provinciale des enseignants;
- Abrogation de la motion du Comité exécutif provincial concernant la Politique 4 – Perfectionnement professionnel et négociations collectives de la Section V – Perfectionnement professionnel du manuel Politique, adoptée à sa réunion des 15 et 16 janvier 2026;
- Réaffirmation de la Politique 4 – Perfectionnement professionnel et négociations collectives de la Section V – Perfectionnement professionnel du manuel Politique;
- Approbation d'une résolution à renvoyer à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2026 concernant un nouvel énoncé de politique intitulé « Enseignement de l'histoire, de la culture et des connaissances micmaques », à inclure à la Section V – Perfectionnement professionnel du manuel Politique;

- Approbation d'une modification à la Procédure opérationnelle 36 – Services aux membres francophones;
- Approbation de l'adoption d'une nouvelle procédure opérationnelle intitulée Communications officielles du NSTU, à placer à la Section VI – Généralités;
- Abrogation de la motion du Comité exécutif provincial de février 2023 concernant les dommages aux véhicules;
- Renvoi au Comité de la gouvernance et de la politique d'une motion concernant la création d'un nouveau comité permanent appelé Comité permanent des personnes autochtones, noires et de couleur;
- Nomination des membres de l'équipe de négociation provinciale;
- Acceptation des demandes, comme recommandé par le Comité provincial du bien-être économique;
- Approbation d'une recommandation de renvoi du budget provisoire proposé pour la période du 1er août 2026 au 31 juillet 2027 à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2026;
- Approbation d'une motion selon laquelle le NSTU conclura un protocole d'accord avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse concernant les certificats d'enseignement conditionnels pour les étudiant-e-s au B.Éd., expirant le 31 juillet 2027.



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



Congé parental, de maternité et d'adoption

L'arrivée d'un nouvel enfant est une période excitante (et mouvementée). Lorsqu'on envisage de prendre un congé, en raison d'une grossesse, d'une naissance ou d'une adoption, on doit tenir compte de différents aspects, surtout en ce qui concerne les avantages sociaux. Les Fiduciaires de l'assurance collective du NSTU veulent vous aider à vous préparer à cette grande étape de votre vie en vous fournissant des renseignements importants qui vous seront utiles pour votre planification.

Si vous participez au régime d'assurance collective du NSTU et bénéficiez d'un congé autorisé en raison d'une grossesse, d'une naissance ou d'une adoption, vous pouvez continuer de payer les primes au moyen de versements directs, en communiquant avec l'administrateur du régime, belairdirect.

On peut avoir de la difficulté à décider si on veut ou non continuer le paiement des primes pendant un congé parental, de maternité ou d'adoption, compte tenu des contraintes financières que cela peut entraîner. Cependant, on sait également qu'une maladie ou une blessure peut survenir à tout moment. C'est pourquoi nous encourageons fortement les participant-e-s au régime à continuer de payer leurs primes, y compris celles de l'assurance invalidité de longue durée (ILD), pendant toute la durée du congé. La cessation du paiement des primes peut donner lieu à l'interruption d'une protection importante!

Voici deux scénarios illustrant le fonctionnement des prestations d'ILD selon que vous continuez ou non de payer les primes pendant votre congé.

Scénario 1

Si vous continuez de payer les primes pendant votre congé.

La protection en cas d'invalidité de longue durée est maintenue et si vous devenez invalide durant votre congé autorisé, vous pouvez présenter une demande de prestations.

Scénario 2

Si vous cessez de payer les primes pendant votre congé.

Vous n'êtes plus couvert-e par l'assurance invalidité de longue durée et, par conséquent, vous ne pouvez pas présenter de demande de prestations si vous devenez invalide durant votre congé. La protection en cas d'invalidité de longue durée pourra être rétablie seulement lorsque vous serez retourné-e activement au travail et recommencerez à payer les primes.

Le saviez-vous?

- Les enseignant-e-s peuvent toucher à la fois des prestations d'assurance-emploi et une allocation négociée par contrat (« supplément ») pendant une partie de leur congé parental, de maternité ou d'adoption.
- Vous devriez demander l'assurance-emploi dès le début de votre congé afin d'éviter tout retard dans le versement des prestations.
- Vous pouvez continuer à payer vos primes par versement direct en communiquant avec l'administrateur du régime, belairdirect. Si vous ne confirmez pas le maintien de votre protection avant le début de votre congé, celle-ci pourrait être soudainement interrompue.
- La naissance ou l'adoption d'un enfant est considérée comme un événement qui change une vie. Cela signifie que vous pouvez ajouter des personnes à charge ou modifier votre couverture d'assurance existante dans les 31 jours suivant cet événement. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec l'administrateur du régime, belairdirect, au 1-800-453-9543.
- Votre Régime de soins médicaux complets couvre les tire-lait lorsqu'un-e médecin ou un-e infirmier-ère praticien-ne les prescrit.

En planifiant, vous pouvez vous assurer de recevoir votre rémunération et vos prestations sur une base régulière pendant que vous vous concentrez sur votre famille qui s'agrandit.

Les personnes qui désirent bénéficier d'une aide ou d'un soutien supplémentaire peuvent avoir accès aux programmes et services ci-dessous offerts dans le cadre du Programme d'aide aux membres (PAM) du NSTU :

Suite à la page 42

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



COMITÉS PERMANENTS ET AUTRES COMITÉS DU NSTU

Voudriez-vous être au service du NSTU à l'échelle provinciale?

Le NSTU a besoin de l'avis de l'éventail le plus large possible de ses membres pour contribuer le plus efficacement à l'éducation. Les mandats des membres siégeant à la plupart des comités permanents provinciaux sont d'une durée maximale de deux ans* et nous sommes donc toujours à la recherche de personnes compétentes et intéressées pour permettre le bon fonctionnement de notre structure de comités. Les membres actifs et les membres de réserve actifs peuvent être membres d'un comité.

**Les procédures opérationnelles du NSTU stipulent que : La personne est nommée à un comité pour un mandat déterminé de deux (2) ans. Dans des circonstances exceptionnelles, une prolongation d'un (1) an est autorisée.*

- | | |
|--|--|
| <p>☐ COMITÉ DE PROGRAMMATION ACADIENNE : examine la programmation des écoles publiques acadiennes (les écoles sous la direction du Conseil scolaire acadien provincial) et fait rapport de ses conclusions au Comité exécutif provincial. (Région centrale)</p> <p>☐ COMITÉ DE LA PROGRAMMATION : examine la programmation des écoles publiques et fait rapport de ses conclusions au Comité exécutif provincial.</p> <p>☐ COMITÉ DE L'APPRENTISSAGE ÉCHELONNÉ : aborde les questions relatives à l'enseignement à distance et se compose de représentant-e-s du NSTU, du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et des centres régionaux pour l'éducation (CRE).</p> <p>☐ COMITÉ DE L'ÉQUITÉ : aide à la planification de la Conférence biennale sur l'équité; examine les questions relatives aux pratiques, aux recherches et aux points de vue actuels en ce qui concerne la diversité, l'équité et la justice sociale; et fait rapport de ses conclusions au Comité exécutif provincial.</p> <p>☐ COMITÉ DES FINANCES ET DE L'IMMOBILIER : traite la planification financière globale du syndicat; présente régulièrement des états financiers au Comité exécutif provincial; prépare les résolutions chiffrées ainsi qu'un budget annuel aux fins de présentation à l'assemblée générale du Conseil; formule les recommandations appropriées en ce qui concerne les résolutions chiffrées à l'assemblée générale du Conseil; est responsable de surveiller les propriétés détenues ou louées par le syndicat; et examine les demandes relatives à des achats importants.</p> <p>☐ COMITÉ DU BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE DES MEMBRES, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : organise la Conférence biennale sur les services aux membres et la Conférence biennale sur la santé et la sécurité; examine les programmes destinés aux dirigeant-e-s du secteur de l'éducation qui concernent les conditions de travail et le bien-être; détermine les éléments négociables et prépare des renseignements généraux sur ceux-ci; identifie les tendances et les développements dans les négociations des enseignant-e-s partout au Canada; examine les prévisions économiques, les résolutions présentées à l'assemblée générale du Conseil et les résultats des dernières négociations contractuelles provinciales et régionales.</p> <p>☐ COMITÉ DES RELATIONS PUBLIQUES ET DES ACTIONS POLITIQUES : aide à la planification de la Conférence biennale sur l'action politique et les relations publiques; recommande au Comité exécutif provincial des possibilités de participer à</p> | <p>des actions politiques pour les membres du NSTU (et d'autres personnes) concernant les positions du gouvernement en matière d'éducation publique; examine les programmes de communication et de relations publiques du NSTU et fait des recommandations au Comité exécutif provincial à cet égard. (Les membres nommés pour siéger à ce comité doivent représenter chacun des CRR ainsi que la section locale du CSANE.)</p> <p>☐ COMITÉ DE COORDINATION DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES : aide à la planification de la Conférence annuelle des leaders des associations professionnelles; analyse les résolutions communiquées par les associations professionnelles; conseille le Comité exécutif provincial par rapport aux questions relatives aux associations professionnelles, aide celles-ci dans l'exercice de leur mandat, et supervise leurs activités; et fournit un canal de communication entre le Comité exécutif provincial et les associations professionnelles. (Les membres nommés à ce comité doivent être membres du Comité exécutif d'une association professionnelle.)</p> <p>☐ COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL : aide à la planification de la Conférence biennale sur le perfectionnement professionnel pour les dirigeant-e-s des sections locales; fait des recommandations au Comité exécutif provincial au sujet des lauréat-e-s de ses bourses de recherche en éducation, bourse de voyage, subventions pour les conférences hors province et bourses d'études à plein temps; et examine et élabore des programmes visant à améliorer l'efficacité professionnelle des enseignant-e-s.</p> <p>☐ COMITÉ DU FONDS D'AIDE À L'ÉLABORATION DES PROGRAMMES (FAEP) : examine les demandes d'aide financière visant à soutenir des projets novateurs liés aux programmes et accorde des subventions aux candidatures retenues.</p> <p>☐ COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE : aide à la planification de la Conférence biennale sur la condition féminine; examine les questions relatives aux pratiques, aux recherches et aux points de vue actuels en ce qui concerne la condition féminine dans la profession enseignante et dans la société en général; et fait rapport de ses conclusions au Comité exécutif provincial.</p> <p>☐ COMITÉ DES ENSEIGNANT-E-S SUPPLÉANTS : conseille le Comité exécutif provincial sur les questions qui touchent les enseignant-e-s suppléants et qui sont susceptibles de les préoccuper.</p> <p>☐ Je serais prêt-e à siéger à un comité.</p> |
|--|--|

**Le bureau central doit recevoir les candidatures au plus tard
le mercredi 27 mai 2026.**

Vous pouvez télécharger le formulaire de mise en candidature pour les comités permanents et les autres comités du NSTU à partir du site Web du NSTU. Il est également possible de soumettre votre candidature en ligne en utilisant le lien suivant (vous n'avez pas besoin d'un compte courriel Web du NSTU pour soumettre votre candidature en ligne) :

<https://nstu.ca/the-nstu/structure/committees>

Le NSTU se réserve le droit de procéder à un deuxième appel de candidatures pour tout poste s'il a reçu un nombre insuffisant de candidatures pour celui-ci à l'échéance du premier appel de candidatures.

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.

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

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^{er} octobre, le 1^{er} février
et le 1^{er} 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, 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 avril de The Teacher est le 10 avril.

Communiquez avec Nancy Day au 902-477-5621 ou à theteacher@nstu.ca.

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

Offres spéciales et rabais

pour les membres du NSTU
(y compris les membres
retraités), veuillez consulter le
site www.nstu.ca



Retired Teachers Organization

<https://rtonstu.ca>

RÉSOLUTIONS

POUR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU CONSEIL DE 2026

GOVERNANCE DU NSTU

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

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

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

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

ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

2. MEMBRE DU BUREAU DE DIRECTION

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

4. ÉLECTIONS

- (a) Le/La président·e est élu·e par un vote majoritaire de l'ensemble des Membres actifs et de réserve, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.
- (b) Le/La premier·ière vice-président·e est élu·e par un vote majoritaire qui a lieu lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil, conformément au processus décrit dans les Procédures opérationnelles.

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

Comité exécutif provincial

Exposé explicatif :

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

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

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

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

ARTICLE III – COMITÉ EXÉCUTIF PROVINCIAL

1. COMPOSITION

- (a) Le Comité exécutif provincial est composé des personnes suivantes : le/la président-e, le/la premier-ère vice-président-e, le/la président-e sortant-e et vingt et un (21) Membres régionaux.
- (b) Le nombre de Membres régionaux et les régions dans lesquelles ils doivent être élus sont les suivants :

(i) Annapolis/Hants West-Kings	2 Membres
(ii) Antigonish/comté de Guysborough	1 Membre
(iii) Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA)	1 Membre
(iv) District du Cap-Breton	2 Membres
(v) Colchester/East Hants	1 Membre
(vi) Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)	2 Membres
(vii) Cumberland	1 Membre
(viii) Dartmouth	1 Membre
(ix) Digby/Comté de Shelburne/Yarmouth	2 Membres
(x) Ville d'Halifax	2 Membres
(xi) Comté d'Halifax	2 Membres

- | | |
|----------------------------------|----------|
| (xii) Inverness/Richmond | 1 Membre |
| (xiii) Comté de Lunenburg/Queens | 1 Membre |
| (xiv) Northside Victoria | 1 Membre |
| (xv) Pictou | 1 Membre |
- (c) Les membres du Comité exécutif provincial doivent être des Membres actifs du NSTU.
- (d) Les membres du Comité exécutif provincial doivent travailler dans la région où ils ont été élus.**
- (e) Un-e membre du Comité exécutif provincial ne peut occuper aucun autre poste au niveau local ou régional ni au sein d'une association professionnelle.

Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)

Exposé explicatif :

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

Recommandation :

Le Comité de la gouvernance et de la politique est d'accord en principe avec le but de cette résolution, mais recommande qu'elle soit modifiée par substitution et se lise comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le NSTU modifie le sous-article 1 – Composition – de l'article III du Règlement intérieur – Comité exécutif provincial, afin d'insérer un nouveau paragraphe (d) qui se lit comme suit : « (i) Un-e membre régional-e du Comité exécutif provincial (au sens du paragraphe (b)) doit être employé-e par l'entité du système d'éducation où il/elle a été élu-e. (ii) Nonobstant l'alinéa (d) (i), le/la membre régional-e du Comité exécutif provincial représentant la section locale de la CESPÀ doit être employé-e par la CESPÀ. » et modifie la numérotation du reste du sous-article en conséquence.

La résolution modifiée proposée répond à l'objectif de la résolution initiale en faisant en sorte que les candidat-e-s aux postes de représentant-e-s régionaux au sein du Comité exécutif provincial doivent être employés par le CRE, le CSANE ou la CESPÀ de la région, tel que défini dans Règlement intérieur du NSTU, au moment de leur candidature.

2026-22

Constitutionnelle Modifiée

Gouvernance du NSTU

2/3s

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

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

Article III – Comité exécutif provincial

5. Mandat

- (a) Le mandat de tous les membres du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membres régionaux est de deux (2) ans, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet.
- (b) Aucun-e membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de Membre régional ne peut y siéger pendant plus de deux (2) mandats consécutifs. Un-e Membre régional-e

peut être réélu·e à titre de Membre régional·e lorsqu'il/elle a été absent·e du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.

- (c) Le mandat du Membre du Comité exécutif provincial agissant à titre de président·e ou de premier·ère vice-président·e est de deux (2) ans, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet.
- (d) Aucun·e président·e ne peut siéger au Comité plus de deux (2) **trois (3)** mandats consécutifs à titre de président·e. Un·e président·e peut être réélu·e à titre de président·e lorsqu'il/elle a été absent·e du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (e) Aucun·e premier·ère vice-président·e ne peut siéger au Comité pendant plus de deux (2) mandats consécutifs à titre de premier·ère vice-président·e. Un·e premier·ère vice-président·e peut être réélu·e à titre de premier·ère vice-président·e lorsqu'il/elle a été absent·e du Comité exécutif provincial pendant un mandat complet.
- (f) Le mandat du/de la président·e sortant·e est d'un (1) an, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet de l'année suivant immédiatement sa présidence.
- (g) Le mandat du/de la second·e vice-président·e est d'un (1) an, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet. Un·e second·e vice-président·e peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il/elle siège à titre de Membre régional·e.
- (h) Le mandat du/de la secrétaire-trésorier·ère est d'un (1) an, commençant le 1^{er} août et se terminant le 31 juillet. Un·e secrétaire-trésorier·ère peut avoir des mandats consécutifs d'un (1) an pourvu qu'il/elle siège à titre de Membre régional·e.
- (i) Le service effectué par un·e Membre du Comité exécutif provincial à la suite d'une élection partielle ne comptera pas dans son mandat lorsque ce/cette même Membre est réélu·e par le biais d'une élection ordinaire.
- (j) Tout·e Membre du Comité exécutif provincial peut démissionner de son poste; cette démission sera en vigueur lorsqu'il/elle en aura avisé par écrit le/la président·e du NSTU.

Section locale du comté de Lunenburg

Exposé explicatif :

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

2026-23 *Constitutionnelle Modifiée* *Gouvernance du NSTU*

IL EST RÉSOLU QUE l'alinéa (e) de l'Ordre permanent du NSTU no 3 – Résolutions à l'assemblée générale du Conseil, soit modifié en insérant « jugées irrecevables et » après l'expression « doivent être ».

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

3. Résolutions à l'assemblée générale du Conseil

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

Section locale de Dartmouth

Exposé explicatif :

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

Recommandation :

Le Comité du bien-être économique des membres, de la santé et de la sécurité et des conditions de travail recommande que cette résolution soit débattue lors de l'assemblée générale du Conseil.

Suite de 7

Écosse n'a pas été imposé à la profession; il a été élaboré en collaboration avec elle. Que ce soit dans la Convention collective provinciale des enseignants, les cadres réglementaires, les conseils consultatifs et les consultations régulières, les enseignant-e-s ont eu leur mot à dire dans l'élaboration des normes qui définissent leur travail.

La certification n'est pas seulement un ensemble d'exigences. Elle atteste de notre engagement à l'égard de la préparation adéquate, des pratiques conformes à la déontologie, de l'expertise dans les matières enseignées et de l'amélioration continue. Elle indique au public que l'enseignement est un travail complexe, fondé sur des connaissances, qui mérite le respect et la confiance professionnelle.

À une époque où les systèmes d'éducation doivent répondre rapidement à des défis immédiats, il est important de se rappeler ce qu'il a fallu pour bâtir la profession telle que nous la connaissons aujourd'hui. La certification n'est pas une lourdeur administrative. C'est une protection professionnelle. Elle existe parce que les enseignant-e-s ont insisté sur trois aspects de leur travail, à savoir la préparation, la reddition de comptes et la reconnaissance.

Si nous commençons à considérer la certification comme étant facultative ou contraignante, nous risquons d'éroder les fondements mêmes qui confèrent à notre travail sa légitimité et son influence. Ces fondements demeurent essentiels — pour nos élèves, nos collègues et l'avenir de l'éducation publique en Nouvelle-Écosse.

Suite de 19

Ce que réclame le personnel de l'éducation

Les membres du personnel de l'éducation de tout le pays ont défini trois grandes priorités:

- Intégrer aux conventions collectives des dispositions sur la composition des classes;
- Réglementer le rapport élèves-enseignant-e;
- Mieux financer le soutien spécialisé.

Les conclusions du sondage Parachute de l'automne 2025 mettent en évidence une réalité qui s'impose dans tout le pays : **les élèves qui ont besoin d'aide sont laissés pour compte et le personnel enseignant ne peut continuer à faire face au problème seul.** L'effectif et la complexité des classes sont fondamentalement liés. Pour remédier au problème, il faut instaurer des changements systémiques étalés sur le long terme pour protéger une profession à bout de souffle et faire en sorte que les écoles publiques canadiennes restent un milieu d'apprentissage viable et équitable pour tous et toutes.

Suite de 11

[Centre de guérison familiale Mi'kmaw – We'koqma'q](#) (île du Cap-Breton)

[Willow House](#) (Sydney)

Région du Nord

[Autumn House](#) (Amherst et Cumberland)

[Centre de guérison familiale Mi'kmaw – Millbrook](#) (Nouvelle-Écosse continentale)

[Tearmann Society for Abused Women](#) (New Glasgow, Pictou, Antigonish et Guyborough)

[Third Place](#) (Colchester, East Hants et Truro)

Région de l'Ouest

[Chrysalis House](#) (West Hants, Kings et Annapolis)

[Harbour House](#) (Bridgewater, Lunenburg et Queens)

[Juniper House](#) (Yarmouth, Digby et Shelburne)

Pour mettre fin à la VFG, les collectivités doivent être bien informées et prêtes à se soutenir mutuellement, car il s'agit d'un enjeu communautaire qui nous concerne tous. Les enseignant-e-s sont particulièrement bien placés pour encourager ces valeurs en classe et pour reconnaître lorsque des élèves, des collègues ou des membres de la collectivité peuvent avoir besoin d'aide. En apprenant à repérer les signes de VPI, à intervenir avec bienveillance et à orienter les personnes vers les ressources offertes partout en Nouvelle-Écosse, le personnel enseignant peut contribuer de façon importante à rendre les écoles plus sûres et les collectivités plus fortes.

Si vous souhaitez en savoir plus sur le soutien aux étudiants et aux familles victimes de VPI, nous vous recommandons de consulter les ressources suivantes :

- [The Learning Network: Supporting Children Exposed to IPV \(Le réseau d'apprentissage : Soutenir les enfants exposés à la VPI\)](#)
- [The VEGA Project: Best Practices for Responding to Children Exposed to IPV \(Le projet VEGA : pratiques exemplaires pour intervenir auprès des enfants exposés à la violence entre partenaires intimes\)](#)

Krystal Lowe est responsable de l'éducation et de la prévention à la Transition House Association of Nova Scotia (THANS), où elle élabore et donne des formations fondées sur des données probantes et tenant compte des traumatismes destinées aux intervenant-e-s de première ligne qui interviennent dans des situations de violence entre partenaires intimes et de violence familiale, ainsi que des initiatives de sensibilisation du public. Elle est titulaire d'un baccalauréat en psychologie et d'une maîtrise en psychologie judiciaire. Avant de se joindre à la THANS, Krystal a occupé le poste de coordonnatrice de l'éducation à la prévention en matière de violence sexuelle à l'Université Saint Mary's et a travaillé comme analyste de recherche au sein de l'Unité de recherche correctionnelle de Sécurité publique Canada.

Programme d'aide aux membres du NSTU	Coordonnées
Services de counselling du NSTU	902-477-5621 1-800-565-6788
Programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF)	1-877-955-6788 www.homeweb.ca

Le Programme d'aide aux employés et aux familles est un service confidentiel, auquel vous avez accès même pendant votre congé, et qui prévoit un soutien en matière d'éducation des enfants, de santé mentale, de planification financière, et plus encore!

Voici les coordonnées de l'administrateur du régime, belairdirect :

Numéro local : 902-453-9543

Adresse électronique : GroupBenefitsNS@belairdirect.com

Numéro sans frais : 1-800-453-9543

Nous espérons que les renseignements ci-dessus vous seront utiles. N'oubliez pas de consulter notre site Web à l'adresse www.nstuinsurance.ca pour vous renseigner sur les nombreux avantages et programmes offerts dans le cadre du régime d'assurance collective du NSTU.

Suite de 29

Ordres permanents 8 – Directives relatives aux campagnes électorales

- (a) Ces directives s'appliquent à toutes les campagnes électorales au sein du NSTU.
- (b) Il est interdit de faire activement campagne dans les salles de délibérations de l'assemblée générale du Conseil, à l'exception du discours habituel des candidats aux postes de président et de premier vice-président. Il est permis de faire passivement campagne dans les salles de délibération de l'assemblée générale du Conseil.
- (c) Il est interdit de faire activement ou passivement campagne en vue d'être élu à un poste et de mener des activités qui n'ont aucun lien avec la structure ou les opérations du NSTU dans les salles de délibération de l'assemblée générale du Conseil.
- (d) Faire activement campagne consiste à effectuer des démonstrations ou à mener des activités qui comportent la présentation d'information partisane d'une manière difficile à éviter pour un groupe de délégués. Voici des exemples de campagne active : apposer des affiches électorales, scander des slogans électorales, proclamer le nom d'un candidat en dehors du discours habituel aux délégués, distribuer du matériel électoral dans les salles de délibérations ainsi que placer du matériel électoral dans les salles de délibérations avant, durant ou après une séance du Conseil et organiser des manifestations en faveur d'un candidat donné.
- (e) Faire passivement campagne consiste à effectuer des démonstrations ou à mener des activités qui sont observables uniquement par les personnes se trouvant à proximité du matériel électoral et qui ne cherchent pas à promouvoir ou à mettre en valeur ce matériel publicitaire lorsqu'il est vu ou entendu. Voici des exemples de campagne passive : utiliser des documents écrits faisant mention d'un candidat, porter des vêtements, badges ou ornements électorales et placer un seul exemplaire de la documentation électorale du candidat sur les tables et les chaises des délégués.
- (f) Un candidat ou un représentant du candidat a l'autorisation de placer jusqu'à un (1) article par délégué et par séance aux tables de la salle des délibérations de l'assemblée générale du Conseil avant le début de la séance. Cela remplacerait la distribution de matériel électoral à d'autres moments. Un candidat serait toujours autorisé à saluer les délégués lors de leur entrée dans la salle des délibérations à l'assemblée générale du Conseil.
- (g) Il est interdit de placer des annonces publicitaires payantes dans les médias (journaux, radio, télévision, The Teacher).
- (h) Il est interdit d'utiliser l'adresse de courriel de l'employeur à des fins électorales.
- (i) Les candidats n'ont pas le droit d'utiliser le Registre des membres à des fins électorales.
- (j) Le nombre d'affiches et de banderoles électorales placardées dans l'hôtel ou les hôtels lors de l'assemblée générale annuelle du Conseil peut être contrôlé par ces derniers. Si l'hôtel ou les hôtels limitent le nombre d'affiches et de banderoles, les candidats en seront informés durant la semaine précédant le début de l'assemblée générale du Conseil. Par affiche électorale, on entend toute affiche, toute banderole ou tout panneau qui est placé par ou pour un Membre candidat à un poste élu et qui fait référence au candidat ou au poste brigué.