

# Les compressions en éducation signifient moins de soutien pour les élèves

Le président du NSTU, Peter Day, affirme que l'élimination de plus de 80 postes d'enseignant-e-s partout en Nouvelle-Écosse entraînera une diminution du soutien aux élèves, des classes plus bondées et une pression accrue sur un système d'éducation publique déjà fortement mis à l'épreuve.

Selon M. Day, contrairement à la façon dont les compressions ont été présentées au départ, plusieurs des postes éliminés sont occupés par des enseignant-e-s qui travaillent directement auprès des élèves, souvent ceux qui font face aux plus grands défis.

« L'élimination de postes d'enseignant et d'enseignante spécialistes et d'interventionniste créera un vide important dans nos écoles », souligne M. Day. « Ces enseignants et enseignantes soutiennent leurs collègues tout en travaillant directement avec de petits groupes d'élèves ayant des besoins diversifiés et complexes. Ils aident les élèves à surmonter des défis scolaires, comportementaux et émotionnels qui peuvent autrement devenir des obstacles à leur réussite. »

M. Day signale que ces compressions surviennent à un moment où les écoles sont déjà soumises à une forte pression.

« En ce moment, notre système d'éducation publique a besoin de classes plus petites, et non de milieux d'apprentissage plus grands et bondés. Les élèves, particulièrement ceux ayant des besoins diversifiés et complexes, ont besoin de plus de soutien et de ressources pour pouvoir apprendre et réussir en classe. »

M. Day ajoute qu'avec les pénuries d'enseignant-e-s observées partout au Canada, d'autres provinces et territoires risquent de recruter des éducateur-trice-s de la Nouvelle-Écosse.

*Suite à la page 26*

## L'assemblée générale annuelle du Conseil met en lumière les priorités en matière d'équité et de gouvernance

Le Nova Scotia Teachers Union (NSTU) a tenu sa 105<sup>e</sup> assemblée générale annuelle du Conseil du 1<sup>er</sup> au 3 mai à l'hôtel Westin Nova Scotian. Elle réunit près de 350 délégué-e-s provenant de partout dans la province afin de discuter des principaux enjeux touchant l'organisation et l'éducation publique.

Au cours de cet événement de trois jours, 264 délégué-e-s votants ont débattu et traité 60 résolutions portant sur la gouvernance, l'équité et l'orientation future du Syndicat. Clint Johnston, président de la

*Suite à la page 26*



Sur la photo, on voit des élèves de la chorale de la Rankin School of the Narrows. L'enseignante de musique et de gaélique Meaghan O'Handley (à gauche complètement), qui est membre de la section locale de Northside-Victoria, dirige la chorale composée d'élèves de la 3<sup>e</sup> à la 8<sup>e</sup> année. Une vidéo de leur interprétation du Ô Canada en Mi'kmaq, en anglais, en français et en gaélique a été présentée lors de la séance d'ouverture de la 105<sup>e</sup> assemblée générale annuelle du Conseil, le 1<sup>er</sup> mai. Une autre vidéo, montrant Eva Laudadio, élève de 9<sup>e</sup> année à l'École Acadienne de Pomquet, interprétant l'Ave Maris Stella, l'hymne national acadien, ainsi que Treleigh Wright chantant l'hymne national noir, Lift Every Voice and Sing, a aussi été présentée lors de la séance d'ouverture.

# people

## D'anciens président·e·s se réunissent pendant l'assemblée générale annuelle du Conseil

Le président du NSTU Peter Day a accueilli d'anciens président·e·s du syndicat lors d'un dîner tenu pendant l'assemblée générale annuelle du Conseil, le 1<sup>er</sup> mai. Cette rencontre a offert aux anciens dirigeant·e·s et au président actuel l'occasion d'échanger, de réfléchir et de discuter de leurs points de vue sur le travail continu du syndicat.



Sur la photo (dans le sens horaire, à partir du bas à gauche) : John MacDonald (de 1992 à 1996); Dominique Henry (de 1974 à 1976); Donnie MacIntyre (de 1996 à 2000); Russell MacDonald (de 1990 à 1992); Peter Day; Paul Wozney (de 2018 à 2022); Brian Forbes (de 2000 à 2004); Harold Doucette (de 1980 à 1984); Mary-Lou Donnelly (de 2004 à 2008); et Liette Doucet (de 2016 à 2018).

## Présentation de la bourse de recherche en éducation

Le président du NSSTU Peter Day a remis un certificat de bourse de recherche en éducation du NSTU à Kate Cole (section locale de Cumberland) pendant l'assemblée générale annuelle du Conseil, le 2 mai. Elle a reçu sa bourse de recherche en éducation pour son article *Je crois sincèrement que certaines écoles ne veulent pas donner l'impression d'avoir ces problèmes : les microagressions de l'influence hégémonique dans les écoles canadiennes qui a été publié dans sa recherche *Les expériences des éducatrice·s queer en Nouvelle-Écosse : une remise en question?* (voir le numéro d'[octobre 2022](#) de *The Teacher*), et elle figure parmi les quatre enseignant·e·s qui ont reçu des bourses pendant l'année scolaire 2025-2026. M<sup>me</sup> Cole est conseillère scolaire à l'E. B. Chandler Jr. High School à Amherst et est également la **vice-présidente, Communications, relations et affaires publiques** ainsi que la **personne-ressource du Comité régional du fonds de perfectionnement professionnel (article 60)** pour le comité exécutif de la section locale de Cumberland. Depuis 2003, le NSTU reconnaît le travail d'enseignant·e·s qui ont mené à bien des recherches en éducation. Un fonds annuel vise à soutenir et à encourager la recherche en éducation. Les bourses individuelles peuvent atteindre jusqu'à 500 \$. La date limite pour les demandes de l'année prochaine est le 2 décembre 2026, à 16 h. [Pour en savoir plus](#). M<sup>me</sup> Cole est photographiée avec M. Day et la présidente de la section locale de Cumberland Stacia Findlay.*



**THE teacher**  
ISSN 0382-408X

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

**CEPA**  
**ACPÉ**

Canadian  
Educational  
Press  
Association

Association  
canadienne  
de la presse  
éducative

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

Dates de tombée pour 2025-2026 :

NUMÉRO ..DATE DE TOMBÉE	
Septembre .....	3 septembre
Octobre .....	10 octobre
Décembre .....	5 décembre
Janv./Févr. ....	23 janvier
Mars .....	6 mars
Avril .....	10 avril
Mai .....	15 mai
Juin .....	19 juin

Les opinions exprimées dans les reportages ou les articles ne reflètent pas nécessairement les opinions ou les politiques du Nova Scotia Teachers Union, de son personnel ou de ses représentants provinciaux élus.

Nous accueillons volontiers vos commentaires et suggestions :

1-800-565-6788 ou par courriel,  
[à theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca).

© Nova Scotia Teachers Union, 2026

## La campagne du NSTU souligne la nécessité d'agir pour l'éducation publique

Au cours des deux prochaines semaines, vous verrez des publicités du NSTU à la télévision et en ligne.

Au printemps dernier, six membres ont témoigné avec sincérité de l'enseignement et de l'apprentissage en Nouvelle-Écosse. Nous avons remonté ces images afin de mettre en lumière de nouveaux thèmes, notamment la valeur de l'éducation publique, le travail des éducateur-trice-s ainsi que la nécessité pour le gouvernement d'agir concrètement pour les élèves, les familles et le personnel.

Cette campagne met en évidence les défis auxquels se heurtent les enseignant-e-s, les spécialistes et les élèves, ainsi que les réformes immédiates nécessaires dans le système d'éducation publique : plus de ressources et un meilleur soutien pour les classes aux besoins complexes.

Les inscriptions sont en hausse. Les incidents de violence ont augmenté de 60 %. Cependant, le financement de l'éducation publique n'a pas suivi le rythme de l'inflation. La province s'apprête maintenant à abolir plus de 80 postes en enseignement partout en Nouvelle-Écosse et à éliminer des postes de travailleur-social-e en milieu scolaire au CREH.

Nous demandons aux Néo-Écossais et aux Néo-

Écossaises de dire à leur député-e provincial-e : les élèves ont besoin de plus de soutien. Veuillez ajouter votre voix à <https://www.actforeducation.ca/action/>. Le courriel est déjà préparé. Il suffit d'ajouter quelques renseignements personnels (et de le modifier à votre guise).

Si vous n'avez pas encore vu les nouvelles publicités de 30 secondes, vous pouvez les regarder ici :

- Défis 1 : <https://youtu.be/2I8h-MMqcb4>
- Défis 2 : [https://youtu.be/xs\\_gzfdOqxY](https://youtu.be/xs_gzfdOqxY)

Consultez régulièrement nos plateformes pour voir ces vidéos. Elles témoignent du professionnalisme et du soutien que vous apportez chaque jour aux écoles.

N'hésitez pas à publier les vidéos sur vos réseaux sociaux et à prendre un moment pour écrire à votre député-e provincial-e. Vous pouvez également les trouver sur le site [actforeducation.ca](http://actforeducation.ca) et sur [la chaîne YouTube du NSTU](#).

La campagne se poursuit jusqu'au 1<sup>er</sup> juin et est diffusée à la télévision, sur les médias numériques et sur les réseaux sociaux (y compris au moyen de placements mobiles supérieurs, de publicités d'avant programme et de la télévision connectée).



## 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



## Rapport à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2026

*(extrait de l'intervention de Peter Day à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2026)*

Bienvenue à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2026!

Je tiens tout d'abord à remercier sincèrement chacun et chacune d'entre vous d'avoir pris du temps dans vos horaires chargés cette fin de semaine pour assister à notre assemblée. Votre engagement à participer à ce travail, consistant à façonner l'avenir du NSTU, compte vraiment.

C'est formidable de voir autant de nouveaux visages parmi nous. On m'a informé que, parmi les 265 délégué-e-s, 66 personnes en sont à leur première participation.

Cette année, grâce aux motions adoptées à l'assemblée générale annuelle du Conseil, le NSTU a franchi une étape importante afin de s'assurer que ses membres se sentent entendus, valorisés et respectés. Il a ajouté deux nouveaux sièges au Comité exécutif provincial pour représenter les enseignants et enseignantes afro-néo-écossais et autochtones. Félicitations à Malik Adams et à Francine Flemming pour vos récentes victoires électorales.

Il a également accueilli deux nouvelles cadres de direction, postes réservés aux femmes et aux personnes méritant l'équité. Félicitations à Roxanna John et à Elizabeth Thomas, qui participent à leur première assemblée générale annuelle du Conseil à titre de membres du personnel.

J'aurai bientôt l'honneur d'entamer ma troisième année à la présidence du Nova Scotia Teachers Union. J'ai accepté ce rôle avec une conviction simple : le NSTU doit être une voix forte pour les enseignants, les enseignantes et les spécialistes. Cette voix doit toujours refléter les réalités vécues par nos membres dans les classes et les écoles de notre province.

Parce que le NSTU est bien plus qu'une organisation. Le NSTU est une communauté.

C'est une communauté où nous veillons les uns et les unes sur les autres, où nous prenons la parole lorsque quelque chose ne va pas, et où chaque membre devrait ressentir un sentiment d'appartenance et de soutien. C'est ce sentiment de solidarité qui permet à notre syndicat de surmonter les défis depuis plus d'un siècle.

Nous avons parlé clairement de la hausse de la violence dans nos écoles, afin que le public et le gouvernement comprennent les réalités auxquelles nos membres font face chaque jour. Par des entrevues dans les médias, des rencontres avec le ministre et le sous-ministre, ainsi que des démarches de sensibilisation publique, nous avons maintenu cette question au cœur des discussions sur l'éducation publique.

Nous avons écouté les membres lorsque les changements à l'horaire des examens ont créé le chaos dans des écoles partout

dans la province. Ensemble, nous avons recueilli vos témoignages, consigné les répercussions et présenté ces preuves directement au gouvernement. Grâce à vos voix, nous avons réussi à obtenir des changements qui reflètent davantage les besoins des enseignants, des enseignantes et des élèves.

Nous avons également réussi à faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il respecte son engagement d'offrir une exonération sur les prêts étudiants aux nouveaux enseignants et enseignantes des collectivités rurales et éloignées, en recueillant plus de signatures de pétition que toutes les autres organisations d'enseignants et d'enseignantes du Canada réunies.

Nous avons aussi vu les tribunaux confirmer ce que les enseignants et les enseignantes savent depuis des années : le projet de loi 148 était inconstitutionnel, s'ajoutant au projet de loi 75 comme une autre loi imposée aux éducateurs et éducatrices qui violaient nos droits. Même si la décision finale quant aux réparations reste à venir, ce jugement a constitué une reconnaissance importante de la valeur de la voix des enseignants et des enseignantes ainsi que des droits à la négociation collective.

Cela n'a pas été la seule victoire importante pour nos membres cette année. Comme la plupart d'entre vous le savent, au cours de la dernière année, vos centres régionaux pour l'éducation respectifs ont effacé le temps accumulé pour la correction et la préparation des enseignants et des enseignantes lors des journées d'intempérie.

Le NSTU a déposé un grief de principe au nom des membres de l'ensemble de la province, et nous avons gagné. Nous avons maintenant reçu la décision arbitrale, et l'arbitre a accueilli entièrement le grief. L'arbitre a conclu que l'employeur avait contrevenu à la Convention collective provinciale des enseignants en puisant dans les banques de temps de préparation lors des journées d'intempérie. Il s'agit d'une victoire complète sur la question de l'interprétation et d'un rappel clair que lorsque nous faisons front commun, défendons le libellé de notre convention collective et revendiquons ensemble, nous pouvons protéger les droits de nos membres.

Notre travail ne consiste toutefois pas seulement à relever les défis. Il consiste aussi à bâtir un avenir plus solide pour notre profession.

Une pénurie d'enseignants, d'enseignantes et de spécialistes qualifiés sévit partout en Nouvelle-Écosse. Bien que le recrutement soit important, la stratégie de recrutement la plus efficace demeure la rétention. Nous devons continuer à nous concentrer sur le maintien en poste des professionnel-le-s talentueux et passionnés dans nos classes. Les enseignants et les enseignantes qui se sentent soutenus, respectés et capables de bien faire leur travail demeurent dans la profession, et cette stabilité encourage de nouveaux

*Suite à la page 26*

## Des représentant·e·s du NSTU assistent à l'AGA du CAPTTO

Des membres du bureau de direction et du personnel du NSTU ont participé à l'assemblée générale annuelle du Council of Atlantic Provinces and Territory Teachers' Organizations (CAPTTO), qui s'est tenue du 19 au 21 avril. Cette année scolaire, la Prince Edward Island Teachers' Federation a accueilli les réunions du CAPTTO.

Le CAPTTO est composé des organisations provinciales d'enseignants du New Brunswick (NBTA, FENB), de Terre-Neuve-et-Labrador (NLTA), de la Nouvelle-Écosse (NSTU), du Nunavut (NTA) et de l'Île-du-Prince-Édouard (PEITF). Ensemble, ces organisations travaillent sur des enjeux professionnels communs, militent pour l'amélioration de l'éducation publique et publient des déclarations communes sur des questions clés. Le CAPTTO collabore également avec la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE/CTF) et ses partenaires provinciaux et territoriaux afin de soutenir les enseignant·e·s partout au pays.



*Sur la photo (de gauche à droite) : Bethany MacLeod, directrice exécutive du NSTU; Sarah Tutty, deuxième vice-présidente; Taunya Pynn Crowe, secrétaire-trésorière; Jo-Leigh MacPhee, première vice-présidente; Janine Kerr, directrice exécutive adjointe; et Peter Day, président.*

## Gagnants des inscriptions au marathon Blue Nose

(5 et 10 km + demi marathon et marathon complet).

**Michelle Slauenwhite**  
**Andrew Patey**  
**Stephanie Pitcher**  
**Chad Hanrahan**  
**Nick Wilson**  
**Katie Winters**  
**Jesse Fraser**  
**Daniel Doroshenko**





# Message de la directrice exécutive

## Allocution à l'assemblée générale annuelle du Conseil

*(Extrait de l'intervention de Bethany MacLeod à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2026)*

Bonjour!

Avez-vous déjà vécu ces moments où l'on se dit : « Qui l'aurait cru? » C'est exactement ce que je ressens en ce moment. Mon engagement syndical a commencé il y a presque 20 ans comme représentante scolaire. J'ai d'abord assumé le rôle de trésorière au sein de mon association, puis celui de coordonnatrice adjointe, avant de terminer comme coordonnatrice (présidente de la section locale). J'y ai pris goût! J'ai ensuite occupé divers postes au Comité exécutif provincial et, en 2015, j'ai été élue présidente de la Prince Edward Island Teachers' Federation. J'ai occupé la présidence pendant quatre ans avant d'être élue présidente désignée de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants. Mais avant mon déménagement à Ottawa, le premier ministre nouvellement élu m'a appelé pour me demander si j'acceptais de devenir sous-ministre de l'Éducation. Je lui ai répondu : « J'accepterai cette nomination, mais sachez que je continuerai à défendre les enseignants et les enseignantes. » Sa réponse a été : « C'est justement pour cette raison que je vous le demande. » Mon passage au gouvernement a été révélateur, mais il m'a aussi donné de nombreuses occasions de sensibiliser les décideurs et décideuses à la réalité du métier d'enseignant. Les yeux s'écarquillaient lorsque j'expliquais ce que c'était d'enseigner à une classe de plus de 30 élèves, dont 25 ont des plans d'apprentissage individualisés. Je sais que cela peut sembler difficile à croire, mais le gouvernement minimisait parfois les réalités de la classe. J'ai énormément appris pendant mon passage au gouvernement. Cette expérience m'a aidée à me préparer à exercer maintenant les fonctions de directrice exécutive à votre service. Être de retour au service des enseignants et des enseignantes, c'est véritablement là que se trouve mon cœur. Nous avons un travail important devant nous : renforcer notre capacité de revendication, protéger la voix des professionnels et veiller à ce que les réalités de la classe guident chaque décision. Ce travail comprend la préparation de notre prochain cycle de négociation collective, axée sur l'amélioration des mesures de soutien et des conditions de travail dont nos éducateurs et éducatrices ont besoin et qu'ils méritent pleinement.

Félicitations encore au président Day, qui entamera un nouveau mandat à titre de président. Il m'a énormément soutenu, et sa vaste expérience ainsi que sa connaissance approfondie du NSTU ont fait de lui un mentor inestimable. Vous avez un président qui ne recule pas lorsqu'il faut exercer de la pression, et qui n'a pas peur de défendre les droits des membres et l'avancement de l'éducation publique. Il a fait progresser les relations avec le gouvernement et a réussi à provoquer des changements parce qu'il présente un portrait clair de ce que vivent les membres dans leurs classes.

Son engagement et son dévouement envers les enseignants et les enseignantes de la Nouvelle-Écosse sont inspirants.

Merci au Comité exécutif provincial 2025-2026, qui travaille sans relâche en votre nom et fait entendre vos préoccupations et défis. Ses membres sont passionnés et engagés, et n'hésitent pas à revendiquer de meilleures conditions de travail pour les membres ainsi que de meilleures conditions d'apprentissage pour les élèves. Nous avons demandé de l'information à de nombreuses reprises aux présidents et présidentes de nos 22 sections locales, qui ne cessent jamais de défendre les membres. Nous avons utilisé ces données pour appuyer et valider nos discussions et négociations avec le gouvernement. Merci pour cela; ils ne peuvent jamais contester les faits. Je manquerais à mon devoir si je ne reconnaissais pas également le travail exceptionnel accompli par nos 21 associations professionnelles pour soutenir les membres tout au long de l'année, et particulièrement lors de la conférence d'octobre.

J'aimerais remercier sincèrement les membres dévoués du personnel du Nova Scotia Teachers Union. Chaque jour, vous travaillez dans l'ombre pour soutenir nos membres avec professionnalisme, bienveillance et un engagement indéfectible. Votre expertise, votre réactivité et votre conviction envers l'éducation publique font une réelle différence dans la vie des enseignants, des enseignantes et des élèves partout dans la province. La force de notre syndicat repose sur vos efforts, et nous vous sommes profondément reconnaissants pour tout ce que vous faites. Vous avez été accueillants, solidaires et très patients tout au long de ma transition au poste de directrice exécutive.

Le plus important des mercis VOUS est toutefois réservé. Merci à chaque éducatrice et éducateur présent dans cette salle pour le soin, l'engagement et le cœur que vous apportez à votre travail chaque jour. Vous êtes présents pour les élèves d'une manière qui passe souvent inaperçue, mais qui n'est jamais sans importance. L'incidence que vous avez dépassé largement les murs de la classe. Vous façonnez des vies, des avenir et des collectivités. J'ai vu récemment une citation qui disait : « *La véritable mesure de l'enseignement ne réside pas dans les leçons données, mais dans les vies transformées.* » Chacun et chacune d'entre nous dans cette salle se souvient d'un enseignant ou d'une enseignante qui a marqué sa vie.

Ma porte vous sera toujours ouverte. Je ne suis qu'à un courriel ou un appel téléphonique de distance. N'hésitez jamais à communiquer avec moi si vous avez besoin de quoi que ce soit. Si je ne connais pas la réponse, je trouverai quelqu'un qui la connaît. Je suis sincèrement humble et honorée d'agir à titre de votre directrice exécutive. Je m'engage à travailler sans relâche pour défendre vos voix, votre professionnalisme et les valeurs qui guident votre travail chaque jour dans les écoles et les collectivités de la Nouvelle-Écosse. Merci.



*Muin Paul interprète la chanson d'honneur au Conseil 2026*

## Le stage Huntley contribue à former la relève syndicale

Les 7 et 8 mai, six autres membres du NSTU ont participé au programme de stage à la mémoire de John Huntley. Les personnes qui participent sont sélectionnées à la suite d'un processus de candidature examiné par des membres du bureau de direction du NSTU et approuvées par le Comité exécutif provincial. Elles passent ensuite deux jours au bureau central du NSTU.

Au cours du stage, les stagiaires Huntley obtiennent un aperçu approfondi des programmes, des services et de la gouvernance du syndicat. Ils rencontrent des membres clés du personnel, comme la directrice exécutive, le président du NSTU et les équipes des services aux membres, du perfectionnement professionnel, des relations publiques, du Programme d'aide aux membres, de la gouvernance et des finances. Offert par le Service de l'apprentissage professionnel, le programme continue de recevoir d'excellents commentaires des personnes qui y participent. Le prochain stage est prévu cet automne.



*Personnes figurant sur la photo : Samuel Lycan (Colchester-East Hants), enseignant en éducation physique (de la 1<sup>re</sup> à la 4<sup>e</sup> année) et représentant du NSTU à la Truro Elementary School; Jennifer Handspiker (Annapolis), aide-enseignante en 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> année et intervenante en littérature précoce à la Bridgetown Community School. M<sup>me</sup> Handspiker occupe également le poste de vice-présidente au perfectionnement professionnel de la section locale d'Annapolis; Tammy Farrell-Walker (Digby), orthophoniste travaillant aux écoles Digby Elementary, Digby Neck Consolidated et Weymouth Elementary. M<sup>me</sup> Farrell-Walker est trésorière de la section locale de Digby; Crystal Patterson (comté d'Halifax), enseignante de mathématiques de 7<sup>e</sup> année à la Rocky Lake Junior High School; Shelby Nickerson (comté de Shelburne), enseignante de français de base et aide-enseignante à la Hillcrest Academy. M<sup>me</sup> Nickerson est vice-présidente au perfectionnement professionnel et aux communications et médias sociaux de la section locale du comté de Shelburne; Peter Day, président du NSTU; Pamela Langille, cadre de direction; et Aaron Jackson (Dartmouth), enseignant d'anglais langue additionnelle (ALA) à la Dartmouth High School et également représentant du NSTU dans son école.*

## 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](mailto:appl@nstu.ca)



## Le bien-être des enseignant·e·s en milieu rural en Nouvelle-Écosse

par Michelle Hoffmann (elle), éducatrice

Le bien-être des enseignant·e·s est un élément essentiel des systèmes d'éducation, mais il est souvent négligé dans la course à l'optimisation de la réussite des élèves. En tant que titulaire de classe dans une petite école du comté de Cumberland, j'ai constaté les répercussions supplémentaires de la vie rurale sur le bien-être. J'ai récemment terminé une maîtrise en éducation (durabilité, créativité et innovation) à l'Université du Cap-Breton et j'ai choisi de consacrer mon mémoire à cet important sujet. La question de recherche principale était la suivante : *Quelles sont les expériences par rapport au bien-être des enseignant·e·s en milieu rural en Nouvelle-Écosse?* Onze enseignant·e·s titulaires d'un brevet à temps plein vivant et travaillant dans des régions rurales de la province (à plus de 30 minutes de route de la ville comptant plus de 10 000 habitant·e·s la plus proche) ont été interviewés en avril 2024. Ils et elles ont fourni une riche source de données narratives. Ces entrevues ont donné lieu à des échanges émotionnels puissants auxquels j'ai eu l'honneur de participer.

Les participant·e·s à cette étude ont décrit des **expériences négatives liées au bien-être**, faisant fréquemment référence à des états d'épuisement professionnel, de stress, de surcharge et de fatigue. Ces éducateur·trice·s ont indiqué qu'ils-elles ne se sentaient ni valorisés, ni respectés, ni écoutés, et qu'ils-elles n'avaient pas l'impression d'être considérés comme des professionnel·le·s de confiance. Les enseignant·e·s ruraux avec qui j'ai parlé remettaient en question leur valeur professionnelle et pensaient souvent à quitter la classe (si ce n'était pas déjà fait) ou à prendre une retraite anticipée.

**Quatre grands thèmes** ont émergé des données comme facteurs influençant le bien-être des enseignant·e·s en milieu rural : **des administrateur·trice·s et un système peu favorables; une charge de travail irréaliste; le faible bien-être des élèves; et le manque d'accès aux ressources de soutien au bien-être.** Tous les enseignant·e·s de la Nouvelle-Écosse subissent des pressions découlant d'un système d'éducation peu favorable, du fait qu'on leur demande d'en faire plus avec moins, qu'ils-elles sont témoins des difficultés vécues par les élèves et qu'ils-elles tentent de préserver leur bien-être dans le contexte économique et politique actuel. Le fait de vivre et de travailler en milieu rural amplifiait, à divers degrés, les effets des trois derniers thèmes sur le bien-être des

enseignant·e·s interviewés.

Un **système d'éducation peu favorable** a été décrit par un manque de cohésion systémique, de la négativité de la part des échelons supérieurs, une pression et un sentiment de culpabilité entourant la prise de congés de maladie nécessaires, des initiatives peu soutenues, un manque de discipline et de conséquences, un mauvais climat scolaire et la détérioration des relations au sein du système. Les aspects propres aux milieux ruraux de ce thème ne sont pas ressortis des données, mais je me demande ce que révélerait un ensemble de données plus vaste. Par exemple, les directions d'écoles en milieu rural ont tendance à avoir

passé moins de temps (voire aucun) à titre de directions adjointes. Elles peuvent aussi ne pas avoir la formation nécessaire pour assumer des fonctions essentielles telles que l'établissement du climat scolaire et la gestion adéquate de la discipline. Mon école rurale ne dispose pas d'un poste de direction adjointe, ce qui confère une responsabilité accrue à la direction, qui agit comme unique décideuse.

Plusieurs des éléments qui contribuent à une **charge de travail irréaliste** ne sont pas propres aux milieux ruraux, notamment l'augmentation des exigences de production de données, un temps de préparation insuffisant et des exigences professionnelles dépassant

la capacité d'atteindre un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Les facteurs ruraux liés à ce thème étaient la complexité des classes et la grande variabilité des affectations d'enseignement. Les enseignant·e·s des écoles rurales ont souvent plusieurs cours différents couvrant divers niveaux scolaires et se voient attribuer des classes combinées, comme Math 11, Pré-calcul 12, Math 12 IPP (niveau approximatif de l'élève : 2).

Les participant·e·s ont déploré que les élèves ne soient pas prêts à apprendre dans la classe et qu'ils-elles nécessitent davantage de soutien que ce qui est actuellement offert. La ruralité a accentué le **faible bien-être des élèves** par des enjeux d'accessibilité similaires à ceux auxquels font face les enseignant·e·s (voir le thème suivant). Dans les milieux ruraux, les enseignant·e·s comblent les lacunes en raison de l'absence de professionnel·le·s en santé mentale formés. Fait intéressant, la ruralité a parfois eu un impact positif sur le bien-être des enseignant·e·s dans cette étude, grâce au renforcement des liens entre les élèves et les enseignant·e·s.



Le **manque d'accès au soutien en matière de bien-être** a été le thème le plus fortement influencé par la vie en milieu rural. Bien que l'ensemble des enseignant-e-s soient susceptibles de souligner un manque de temps et d'argent ainsi que des pénuries de suppléant-e-s influençant leur capacité à améliorer leur bien-être, la vie en milieu rural exacerbe ces facteurs et ajoute de nouvelles considérations. La distance par rapport aux services, le manque d'accès aux soins de santé, l'absence d'installations sportives et la perception du public ont eu une influence négative sur le bien-être des enseignant-e-s en milieu rural dans cette étude.

Je doute que les expériences et les thèmes liés au bien-être décrits ici soient une révélation pour les éducateur-trice-s de cette province. Une des personnes qui a participé aux entrevues l'a résumé ainsi : « *Nous avons tout simplement un système très dysfonctionnel, et il semble que personne n'écoute.* » Compte tenu des compressions budgétaires et des changements à la dotation en personnel qui s'annoncent, je m'inquiète du bien-être continu de mes collègues. Les milieux scolaires ruraux, avec leurs complexités supplémentaires uniques, en souffriront, et les enseignant-e-s qui les soutiennent seront assurément fortement touchés.

De solides réseaux sociaux sont apparus comme l'un des principaux soutiens au bien-être tout au long des entrevues. Les enseignant-e-s en milieu rural avec qui j'ai discuté ont souligné non seulement l'importance des ami-e-s et de la famille pour leur santé mentale, mais aussi celle des collègues et des élèves. Les écoles rurales présentent des défis particuliers, mais aussi des forces uniques : nous connaissons bien nos élèves et collègues. Si je devais tirer un enseignement de cette recherche, ce serait d'encourager les enseignant-e-s en milieu rural à s'appuyer mutuellement alors que nous continuons à militer pour les changements nécessaires dans notre système d'éducation.

*Michelle Hoffmann enseigne depuis huit ans à la Parrsboro Regional High School. Elle s'intéresse à la transformation du système d'éducation afin de mieux soutenir le bien-être de tout le monde. Si vous souhaitez en savoir plus sur la recherche présentée dans cet article, vous trouverez sa thèse ici : <https://cbu.scholaris.ca/items/1cc6b089-1778-47f0-8e70-e704deee35b9>.*

# Avril

## Gagnants du livre!

 <p>COMITÉ DE <b>L'ÉQUITÉ</b></p>	<p><b>Taylor Witty</b> HRCE</p>
 <p><b>Débuts</b> Information pour les nouveaux membres</p>	<p><b>Annick Godin Thériault</b> CSAP</p>
 <p>santé et <b>bien-être</b> de l'enseignant-e</p>	<p><b>Mary Ellen Landrigan</b> HRCE</p>
 <p><b>parcours</b> D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL</p>	<p><b>Lyndsey Mitchell</b> AVRCE</p>

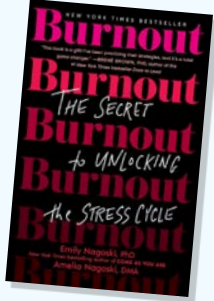
## parcours

D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL

**Veuillez envoyer un courriel à [theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca), en y indiquant votre nom, votre adresse postale ainsi que le nom de votre école et en inscrivant « **PATHWAYS** » (Parcours) dans l'objet, d'ici le **17 juin 2026** pour participer au tirage.**

***Burnout: The Secret to Unlocking the Stress Cycle***  
Par Emily et Amelia Nagoski.  
Ballantine Books

Pourquoi les femmes vivent-elles l'épuisement professionnel différemment, et que pouvez-vous faire pour y remédier? Dans *Burnout*, les sœurs Emily Nagoski, Ph. D., et Amelia Nagoski, doctorat en arts musicaux, expliquent pourquoi les exigences imposées aux femmes, dans la réalité du monde actuel, nous maintiennent coincées dans un cycle incessant de stress. Avec de la compassion et une approche scientifique rigoureuse, elles montrent comment réagir au stress, travailler avec le « moniteur » du cerveau qui alimente la frustration et résister à la culture de la morphostigmatisation. Rempli de conseils pratiques, de fiches de travail et d'exercices, ce livre inspirant vous aide à retrouver le repos, à rétablir des liens et à vous refaire confiance.



## Nouvelle subvention de perfectionnement professionnel en français

Lors de la réunion du comité exécutif provincial d'avril, une nouvelle possibilité de subvention a été créée afin de soutenir la participation à des conférences en français pour les membres francophones et les membres qui enseignent en français. Le montant annuel total de cette subvention est de 3 500 \$.

Le NSTU appuiera les membres qui travaillent en français afin de leur permettre d'assister à l'assemblée annuelle de l'Association canadienne d'éducation de langue française (ACELF) ou à une conférence de perfectionnement professionnel similaire principalement offerte en français. Le financement disponible aidera à couvrir les coûts associés à la participation à ce type d'événements. Les demandes doivent être reçues au bureau central du NSTU au plus tard à 16 h le 20 mai 2026.

Vous trouverez les formulaires de demande [ici](#).



## Demeurer stable et solide en période de dotation avec le soutien du NSTU

Par Amanda O'Regan-Marchand, cadre de direction,  
Apprentissage professionnel du NSTU

Le printemps dans nos écoles engendre une énergie bien particulière. Peu importe où vous en êtes dans votre carrière en enseignement, le rythme semble s'intensifier lorsque commencent les discussions sur « les rondes ». Que vous vous demandiez ce qui vous attend ou que vous vous imprégniez simplement de l'atmosphère qui vous entoure, le personnel du NSTU peut vous aider à traverser cette période de l'année.

Les êtres humains ne sont pas naturellement programmés pour vivre de l'incertitude. Beaucoup d'entre nous préfèrent que les choses soient claires, organisées et réglées proprement, avec ou sans ruban. Même si nous ne sommes pas directement touchés par les changements de personnel, l'énergie de cette saison peut avoir une incidence sur tout le monde. Alors, comment demeurer stables et solides en période d'incertitude? Explorons quelques stratégies qui pourraient aider.

*Comfortable with Uncertainty: 108 Teachings on Cultivating Fearlessness and Compassion* de Pema Chödrön propose une série de courtes réflexions conçues pour développer de la résilience dans les moments difficiles. Ancrés dans la philosophie bouddhiste, ces « coups de pouce » nous encouragent à revoir ce que nous croyons savoir et à prendre soin de nous-mêmes pendant que nous relevons les défis.

La première étape est la prise de conscience. Vous avez peut-être déjà entendu l'expression « nommer pour apprivoiser », qui signifie que lorsque nous pouvons identifier et nommer nos émotions, leur intensité diminue souvent. Cela est particulièrement important en période d'incertitude, autant pour nous-mêmes que pour les personnes qui nous entourent. Reconnaître une émotion et se rappeler que nous l'avons déjà vécue auparavant aide à renforcer le lien entre notre pensée émotionnelle et notre pensée rationnelle.

Essayez cet exercice simple : placez votre pouce à la base de votre crâne et étirez votre petit doigt vers l'avant de votre tête. Cet espace représente la connexion entre le cerveau émotionnel et le cerveau rationnel. Nous ressentons d'abord les émotions dans notre « cerveau inférieur », plus instinctif, avant de pouvoir les traiter de manière logique. Cette partie de notre cerveau a évolué pour détecter le danger et nous protéger. Entre ces deux zones se trouve également notre centre de la mémoire, où les émotions et les expériences passées sont liées. En nous rappelant que nous

avons déjà réussi à traverser des émotions difficiles, nous pouvons réduire leur intensité dans le présent.

Lorsque vous commencez cette pratique, faites preuve de douceur envers vous-même. Certaines de ces idées peuvent sembler inhabituelles, voire inconfortables, et c'est tout à fait correct. Les bienfaits pour votre bien-être dépasseront l'inconfort initial à mesure que vous développerez ces compétences, les premières étapes de ce travail du cœur et de l'esprit.

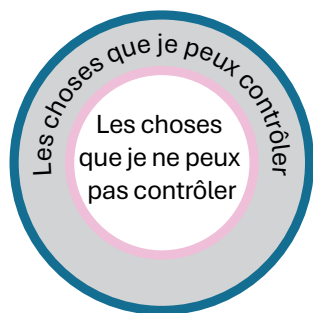
Une autre démarche utile en période d'incertitude consiste à recentrer votre attention sur ce qui est sous votre contrôle. Une façon d'y parvenir est de vous rappeler activement, peut-être en griffonnant ou en dressant une liste, ce qui suit :

Recentrer votre énergie de cette façon, tout en faisant preuve de bienveillance envers vous-même, peut vous aider à traverser le processus avec plus de clarté. Apprendre à être à l'aise avec l'inconfort demande du temps. Pema Chödrön nous rappelle que les choix que nous faisons consciemment nous permettent d'affronter les défis avec courage. Être pleinement présent·e dans les moments difficiles est une compétence qui se renforce avec la pratique et qui contribue à développer la confiance et la résilience.

Parfois, un soutien supplémentaire est nécessaire pour adopter un état d'esprit plus sain. C'est à ce moment qu'il devient essentiel d'aller chercher de l'aide. Que vous communiquiez avec votre représentant·e du NSTU, la présidence de votre section locale ou CRR, ou avec un·e cadre de direction du NSTU, chacun·e joue un rôle important. Qu'il s'agisse d'examiner le libellé de la convention collective, de répondre à des préoccupations ou de vous mettre en contact avec des ressources supplémentaires, votre équipe du NSTU est là pour vous.

Alors que vous traversez la période de dotation, essayez d'aborder chaque situation au fur et à mesure qu'elle se présente. Reconnaissez qu'il est naturel de ressentir des émotions plus intenses en période de changement et que les personnes autour de vous vivent peut-être elles aussi de l'incertitude. En demeurant concentré·e sur ce qui est sous votre contrôle, en vous fiant à des sources d'information fiables et en allant chercher du soutien lorsque nécessaire, vous pouvez maintenir un état d'esprit plus sain et plus équilibré.

Et rappelez-vous : parfois, des résultats qui semblent d'abord inattendus peuvent mener à des possibilités encore meilleures que ce que nous avons imaginé.



Les choses que je peux contrôler	Les choses que je ne peux pas contrôler
Ce que je dis et fais Ma façon de répondre (plutôt que de réagir) À quoi je consacre mon temps Le fait de demander de l'aide ou du soutien ou non Mes efforts Tirer des leçons de mes erreurs Où je dirige mon énergie Mon état d'esprit Les sources où je vais chercher mon information	Obtenir ou non le poste Ce que les autres disent ou font Le passé ou l'avenir La façon dont les autres pensent ou se sentent Les processus et procédures de dotation Les commentaires sur les médias sociaux Les autres personnes qui postulent un poste

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

mais restons en contact



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

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



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

Veillez envoyer un courriel à [theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca), en y indiquant votre nom, votre adresse postale ainsi que le nom de votre école et en inscrivant « **WELL TEACHER** » (Santé et bien-être de l'enseignant·e) dans l'objet, d'ici le 17 juin 2026 pour participer au tirage.

## Vivre heureux: Quand tout change et tout est incertain

Par Pema Chödrön

Publié par Synchronique



Les enseignements présentés dans cet ouvrage - qu'elle appelle les "Trois engagements" - offrent une immense sagesse qui nous invite à plonger dans ce fleuve turbulent qu'est la vie, et à embrasser complètement, sans peur aucune, l'incertitude fondamentale qu'implique être humain. Quand nous le faisons, nous commençons à mesurer non seulement combien nous nous sentons mieux ainsi, mais nous constatons également que nous commençons à nous tourner vers les autres naturellement et à les soutenir et les aider efficacement.

# Débuts

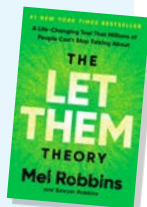
Information pour les nouveaux membres

Veillez envoyer un courriel à [theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca), en y indiquant votre nom, votre adresse postale ainsi que le nom de votre école et en inscrivant « **BEGINNINGS** » (Nouveaux enseignant·e·s) dans l'objet, d'ici le 17 juin 2026 pour participer au tirage.

## The Let Them Theory

Par Mel Robbins

Si vous vous êtes déjà senti·e dépassé·e, coincé·e ou frustré·e, *The Let Them Theory* soutient que le problème ne vient peut-être pas de vous, mais plutôt de l'énergie que vous accordez aux opinions, aux attentes et aux comportements des autres. Dans ce guide pratique appuyé par la science, Mel Robbins présente l'état d'esprit simple, mais puissant du « Laissez-les » : cessez d'essayer de contrôler les autres et concentrez-vous sur ce que vous pouvez contrôler. Elle explique comment cette approche peut vous aider à arrêter de vous comparer aux autres, à vous libérer de la peur et du doute de soi, à bâtir des relations plus saines et à poursuivre ce qui compte réellement. L'ouvrage propose des outils pratiques pour aider à établir des limites plus solides, à développer une plus grande résilience, à créer des liens plus forts et à tracer une voie plus claire vers le succès, l'épanouissement et la liberté personnelle.



# COMITÉ DE L'ÉQUITÉ

Veillez envoyer un courriel à [theteacher@nstu.ca](mailto:theteacher@nstu.ca), en y indiquant votre nom, votre adresse postale ainsi que le nom de votre école et en inscrivant « **EQUITY** » (Équité) dans l'objet, d'ici le 17 juin 2026 pour être admissible au tirage.

## Rest as Resistance

Par Tricia Hersey

Aster Publishing



*Rest as Resistance* de Tricia Hersey est un manifeste puissant qui remet en question la culture de la performance à outrance et les systèmes qui alimentent le surmenage et l'épuisement professionnel. M<sup>me</sup> Hersey soutient que le repos n'est pas de la paresse, mais un acte nécessaire de résistance contre le capitalisme et la suprématie blanche. À travers des récits personnels, des réflexions et des conseils pratiques, elle encourage les lecteur·rice·s à ralentir, à se réapproprier leur humanité et à considérer le repos comme une voie vers la guérison, l'imagination et la libération. Loué par des personnalités comme Glennon Doyle et Ibram X. Kendi, le livre propose un cadre bienveillant pour développer des pratiques de repos durables et créer une vie plus équilibrée en étant mieux posé·e.

# Les femmes et le bien-être au cœur de la Conférence sur la condition féminine



Des membres du NSTU se sont réunies les 17 et 18 avril à l'hôtel Courtyard by Marriott à Dartmouth à l'occasion de la Conférence biennale sur la condition féminine ayant pour thème Les femmes et le bien-être. La conférence, organisée par le Comité de la condition féminine du NSTU, offre un espace aux membres qui s'identifient comme des femmes pour se rencontrer, parler de leurs expériences et se soutenir mutuellement, tout en explorant des moyens de faire progresser la condition féminine dans l'éducation et dans la société.

Le président du NSTU Peter Day a adressé ses salutations aux 43 déléguées, soulignant l'importante contribution des femmes à l'éducation et au syndicat, ainsi que le professionnalisme, la compassion et le leadership qu'elles apportent aux classes, aux écoles et au travail syndical partout dans la province. « La profession enseignante en Nouvelle-Écosse a longtemps été, et continue d'être, façonnée et renforcée par les femmes dans nos classes, dans nos écoles et au sein de notre syndicat. » Il a également mis en évidence le rôle essentiel des femmes dans l'élaboration des politiques, l'orientation des efforts de revendication et le renforcement de l'éducation publique.

La directrice générale du NSTU Bethany MacLeod a également souhaité la bienvenue aux participantes de cette conférence de deux jours.

Dans son allocution, elle a évoqué son parcours inattendu vers l'enseignement, le leadership syndical et le service public. Tout au long de son discours, elle a insisté sur l'importance pour les femmes de se soutenir et de s'encourager mutuellement à exercer un leadership. « Des conférences et des rassemblements comme celui-ci vous donnent du pouvoir et vous permettent de vous entourer les unes des autres et de dire : "Vous en êtes capables." » Elle a encouragé les participantes à reconnaître leur propre potentiel de leadership et à continuer de bâtir des réseaux de soutien qui favorisent l'autonomisation des femmes dans les domaines de l'éducation et du leadership syndical. « Nous devons activement inviter, soutenir et appuyer les femmes qui sont prêtes à diriger. »

Le cadre de direction responsable de l'engagement et de la défense des intérêts des personnes autochtones, noires et de couleur, Wendie Wilson, qui a organisé la conférence, a prononcé une reconnaissance territoriale empreinte d'émotion en reconnaissant le territoire mi'kmaq, tout



*Danielle Jackson et Wendie Wilson*

en soulignant que cette reconnaissance doit aller au-delà des déclarations de « vérité » pour se traduire par la réconciliation et une décolonisation concrète au quotidien. Elle a demandé un moment de silence afin d'honorer les femmes et filles autochtones disparues et assassinées. « Je veux que nous prenions un moment, ce soir, un véritable moment de



*Amy Mahoney*

silence, pour reconnaître nos sœurs autochtones qui ont été assassinées ou qui sont portées disparues. Nous croyons qu'elles ne sont pas invisibles, et nous devons leur tendre la main. » Elle a également reconnu ses propres origines afro-néo-écossaises, évoquant les trajectoires historiques de discrimination ainsi



Status of Women  
Conference 2026  
Women & Wellness



que les répercussions continues des inégalités structurelles et systémiques.

La séance du vendredi soir, *Rest is a Right (Le repos est un droit)*, a été animée par Danielle Jackson, consultante en santé mentale au travail auprès de la Nova Scotia Public Service Commission. Elle a souligné que le repos est un droit, un droit qui n'a pas été également accessible à toutes, particulièrement pour les femmes autochtones et noires, en raison de la colonisation, du racisme et des violences fondées sur le genre. « Alors que nous nous réunissons pour cette séance sur le bien-être des femmes, rappelons-nous que le repos est un droit. » Elle a présenté la soirée comme étant volontairement différente d'un travail axé sur la productivité : il s'agit plutôt de se donner la permission de faire une pause, de se reposer et de ne pas avoir à répondre, pendant un moment, aux besoins des autres. « Aujourd'hui est volontairement différent. Il ne s'agit ni de productivité ni de problèmes. »



*La conférencière Theresa Diane Govindsamy est photographiée avec l'agente de liaison du comité exécutif provincial auprès du Comité de la condition féminine, Jemita Buchanan.*

dont des thèmes comme la rêverie, l'imagination, les limites, la créativité et la permission de faire une pause résonnent dans leur vie, particulièrement dans les contextes des soins aux autres, de l'enseignement, de la neurodivergence, du deuil et des attentes professionnelles.

La séance s'est terminée en soulignant que le repos est à la fois politique et protecteur, que la valeur d'une personne ne dépend pas de sa productivité ou de ses sacrifices, et que choisir le repos est essentiel pour assurer la stabilité et prévenir l'épuisement professionnel. « Nous avons la permission de faire une pause... la permission d'écouter notre corps... et la permission d'établir des limites sans avoir à nous justifier. Au fond, ce travail nous rappelle que notre épuisement n'est pas un échec personnel. »

La première séance du samedi matin, *Reading*



*Bethany MacLeod*

*Our Body's Map in a Loud World (Lire la carte de notre corps dans un monde bruyant)*, a été présentée par Theresa Diane Govindsamy. M<sup>me</sup> Govindsamy, candidate au titre de thérapeute agréée en counseling et consultante chez Insight Wellness Consultancy, a évoqué ses années comme enseignante et leader, y compris son expérience dans une communauté éloignée des Premières Nations, ainsi que l'épuisement professionnel et la fatigue que portent souvent les éducateur-trice-s en tentant de répondre aux besoins diversifiés des élèves.

Elle a invité les participantes à la conférence à faire une pause, à observer ce que leur corps tente de leur communiquer et à y répondre avec bienveillance. À une époque marquée par les crises constantes, le bruit numérique et une charge émotionnelle croissante, son message était clair : le corps signale souvent le surmenage avant que l'esprit n'en prenne conscience. « Dans un "monde bruyant", chaque jour, on demande aux éducateur-trice-s d'en porter davantage. De réagir plus vite, d'absorber davantage d'émotions et de demeurer malgré tout capables de s'autoréguler. »

« Votre corps est la carte », a-t-elle affirmé. Le stress et les traumatismes se manifestent par des signaux corporels (oppression thoracique, maux de tête, brouillard mental, engourdissement, sentiment d'appréhension) qui apparaissent souvent avant même que l'esprit en soit conscient. « J'aimerais que vous pensiez à la dernière fois où votre corps a dit : "J'en ai assez", avant même que votre esprit l'admette. »

*Suite à la page 27*



*Voici quelques-unes des femmes ayant participé à la conférence Les femmes et le bien-être (de gauche à droite) : Tarah Thompson-Schwan (Yarmouth), Brittany Hicks (Colchester-East Hants), Leah Weare et Shelby Nickerson (comté de Shelburne), ainsi que Elaine Russell (ville d'Halifax).*



# **SHAPE THE FUTURE OF EDUCATION**

*Study at Cape Breton University*

## **MASTER OF EDUCATION**

in Curriculum, Teaching, and Learning

## **MASTER OF EDUCATION**

in Sustainability, Creativity and Innovation

## **MASTER OF EDUCATION**

in Holistic School Health and Well-Being

**100% Online | Asynchronous | Part-Time**

Application deadline: **June 30, 2026**

For more information, email [\*\*gradeducation@cbu.ca\*\*](mailto:gradeducation@cbu.ca)



**Cape  
Breton  
University**

CAPE BRETON  
UNIVERSITY

# La conférence de la section locale du comté d'Halifax informe, rassemble et outille les membres

La section locale du comté d'Halifax a récemment organisé une conférence destinée aux membres souhaitant en apprendre davantage sur leur syndicat, y compris ceux qui participaient pour la première fois à un événement du NSTU.

Organisée par le Comité des communications de la section locale, la conférence *Discovering the Value, Voice and Support of Your Union* (Découvrir la valeur, la voix et le soutien de votre syndicat) s'est tenue le 18 avril à l'édifice du NSTU.

« Notre objectif est simple : nous voulons que vous repartiez mieux informés, plus connectés et plus confiants quant à l'accès aux ressources de soutien qui vous sont offertes », a déclaré la présidente de la section locale du comté d'Halifax, Desirée Daniele.

« Plus que tout, nous espérons que vous quitterez cette journée avec de nouvelles perspectives, des liens significatifs et un sentiment renforcé de la force collective dont vous faites déjà partie. »

Tout au long de la journée, les participant-e-s ont exploré les nombreuses façons dont le syndicat soutient ses membres, qu'il s'agisse des programmes, des subventions et des avantages offerts, ou encore des personnes et des processus qui travaillent en coulisses en leur nom. Les membres de la section locale du comté d'Halifax ont également eu l'occasion de rencontrer des dirigeant-e-s provinciaux et locaux, ainsi que du personnel et des bénévoles du NSTU.

Parmi les présentations figuraient

Structure du NSTU – Qui fait quoi au NSTU, animée par Daniele; Subventions et occasions de perfectionnement professionnel, présentée par Jodie MacIlreith, vice-présidente au perfectionnement professionnel; ainsi que Comités de l'NSTU et plus encore, présentée par Erica Ans, vice-présidente aux mises en candidature. Les cadres de direction Wally Fiander et Tim MacLeod ont présenté Négociations 101, suivi d'une présentation sur les assurances et les avantages sociaux animée par Krissy Brewer, fiduciaire de l'assurance collective pour la région d'Halifax. La journée s'est terminée avec le *Défi olympique du NSTU*, animé par Meg Ferguson, vice-présidente aux communications.



La présidente de la section locale de Comte d'Halifax Desirée Daniele



NSTU cadre de direction Tim MacLeod



La vice-présidente des communications du section locale de Comte d'Halifax Meg Ferguson



NSTU cadre de direction Wally Fiander



# 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



# événements à venir

## MAI

### Mios nan Gàidheal | Mois gaélique de la Nouvelle-Écosse 2026

Mai est le Mios nan Gàidheal ([Mois gaélique en Nouvelle-Écosse](#)), un moment pour célébrer l'histoire, la culture, la langue, les contributions et les réalisations des Gaëls dans la province, ainsi que pour en faire la promotion. Le thème de cette année est *Tha Sinn Rìghinn / Nous sommes résilients*. Ce thème vise à démontrer à tous les Néo-Écossais-e-s la persévérance et la résilience du peuple gaélique ainsi que de sa langue et de sa culture tout au long du mois de mai.

## DU 31 MAI AU 6 JUIN

### Semaine de la sensibilisation à l'accessibilité de la Nouvelle-Écosse

Le thème de la [Semaine de sensibilisation à l'accessibilité en Nouvelle-Écosse](#) cette année est Justice pour les personnes handicapées : *plus forts ensemble, la voix des personnes concernées au cœur du changement et de l'action collective*. La Nouvelle-Écosse a été la première province au Canada à promouvoir une semaine de la sensibilisation à l'accessibilité, s'inspirant de la Tournée mondiale de Rick Hansen en 1987, au cours de laquelle Rick et son équipe ont parcouru 34 pays en fauteuil roulant afin de sensibiliser le public au potentiel des personnes handicapées et de promouvoir des collectivités accessibles et inclusives. Depuis 40 ans, les Néo-Écossais-e-s organisent des événements communautaires, des conférences de presse, des forums, des concerts et des exposés pour souligner l'importance d'éliminer les obstacles pour les personnes handicapées.

La semaine se déroule du 31 mai au 6 juin et coïncide avec la Semaine nationale de l'accessibilité.

Pour obtenir plus de renseignements sur les célébrations et événements locaux, ou pour voir comment la municipalité régionale d'Halifax adapte ses espaces publics et ses services de transport en commun, vous pouvez consulter : [Halifax Access Awareness](#)

## JUIN

### Mois national de l'histoire autochtone

Le Mois national de l'histoire autochtone a lieu chaque année en juin au Canada. C'est une période consacrée à la célébration et à la découverte du riche patrimoine, des cultures et des contributions des peuples des Premières Nations, des Inuit et des Métis. D'abord établi sous le nom de Mois national de l'histoire autochtone en 2009, son appellation officielle a été modifiée en 2017 pour devenir le Mois national de l'histoire autochtone. Journée nationale des peuples autochtones : Célébrée chaque année le 21 juin, cette journée coïncide avec le solstice d'été et revêt une profonde signification spirituelle et culturelle pour de nombreuses communautés autochtones. Renseignez-vous davantage sur le [Mois national de l'histoire autochtone](#) et découvrez comment vous pouvez y participer.

**THA SINN GALLANACH.**  
Nous sommes jeunes -  
**THA SINN BRÌGHMHOR.**  
Nous sommes dynamiques -  
**THA SINN RÌGHINN.**  
Nous sommes résilients -

**'S E GÀIDHEIL ALBANN NUADH A TH'ANNAINN.**  
**NOUS SOMMES LES GAËLS DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE -**

Ann an 2026, tha sinn a' comharrachadh 30 bliadhna is sinne a th'air a bhith a' còmhail suas cultar òigheannar leòhal agus rìghinn nan Gàidheal ré o' Chèilein, Mios nan Gàidheal.

Ràinig na Gàidheal Alba Nuadh mar luchd-samachaidh annach anns na seachd is h-ochd ceudan den t-saig. Thig iad an cànan Ghèidhlig is a cultar no. 'S iad ag an rìghinn òigheannar an cànan an seachd comharrachadh an Albainn Nuadh, agus air cultar na mòr-òigheannar an t-àr-thighe. An dèidh sin, ann an 2006, bha na Gàidheal nan cùid in-annachan Gàidhealair ois Phathas le pròis a' d'èidhin is a' chultar aca. An aghaidh dhàbhaibh nasamhail, l'annach, 'Tha Mios nan Gàidheal rìghinn 'gan a' d'èidhin agus 'gan a' bhòthachaidh a' chalan is a' chultar aca air fhad na mòr-òigheannar.

L'année 2026 marque le 30<sup>e</sup> anniversaire de ce mois où nous célébrons le dynamisme culturel et la résilience des Gaëls de la Nouvelle-Écosse, en mai, Mios nan Gàidheal | Le Mois des Gaëls de la Nouvelle-Écosse.

Les Gaëls d'Écosse sont venus s'établir en Nouvelle-Écosse vers la fin du dix-septième et au dix-huitième siècle. Ils avaient dans leur bagage la langue et la culture gaélique, dont l'impact profond se fait toujours ressentir dans bon nombre de localités de la Nouvelle-Écosse et dans la culture de la province. Après plus de 200 ans, les descendants de ces premiers immigrants gaéliques restent fiers de leur langue et de leur culture. Face aux défis bien réels qu'ils ont régulièrement à relever dans le monde d'aujourd'hui, les Gaëls sont nombreux à faire preuve d'une grande résilience et à s'adapter et faire revivre la langue et la culture gaéliques un peu partout dans la province.

Nach cuir thu an còd QR ga feum fòs gu fàic thu cuir' agus car' an t-èisteachan ain, agus anson t'èisteachan mòr. Thughinn mu dheidhinn cànan is cultar nan Gàidheal?

Utilisez le code QR ci-contre pour voir les lieux et les dates des événements prévus au cours du mois et pour vous informer sur la langue et la culture des Gaëls.

**30** Cùm aibh suas Mios nan Gàidheal  
Célébrer le Mois des Gaëls de la Nouvelle-Écosse



**Mois national de l'histoire autochtone**  
#MNHA2026

Canada

# COURTYARD<sup>®</sup>

BY MARRIOTT



## NSTU LEISURE RATE

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

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

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

Rate: **\$119.00 per night**

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

How to Book:

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



Standard King or  
Double Queen



Complimentary  
Breakfast



Complimentary  
Onsite Parking

## CONTACT US

902.406.3000

35 Shubie Drive, Dartmouth  
NS, B3B 0N4

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

## Des représentant·e-s de la CESPA échangent et apprennent lors d'une retraite à Moncton

Pour une deuxième année consécutive, la section locale de la CESPA du NSTU a réuni ses représentant·e-s à Moncton, au Nouveau-Brunswick, pour une retraite énergisante avec des membres de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. Le NSTU représente les enseignant·e-s qui travaillent pour la Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (CESPA) en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, soutenant les élèves sourds ou malentendants et aveugles ou malvoyants.

Les 25 et 26 avril, des représentant·e-s ont échangé des idées ainsi que des pratiques exemplaires avec des collègues et ont pris le temps de réfléchir au rôle essentiel qu'ils-elles jouent dans le soutien aux élèves et aux familles.

Le président du NSTU Peter Day leur a souhaité la bienvenue et a participé à l'événement de deux jours. Pamela Langille, cadre de direction responsable de l'apprentissage professionnel du NSTU, qui soutient les membres de la CESPA, a animé les toujours populaires Jeux olympiques du NSTU. Ses collègues du Service de l'apprentissage professionnel Amanda O'Regan-Marchand et Wendie Wilson ont également animé des séances sur les fondements du rôle de représentant·e et sur l'accueil de la diversité de genre en milieu scolaire.



*Peter Day, Shirley Corbett et Rachel Smith, présidente de la section locale de la CESPA.*



*Sur la photo, première rangée : Amanda Weaver (élèves sourds ou malentendants) et la présidente de la section locale de la CESPA Rachel Smith (élèves sourds ou malentendants). Deuxième rangée : Shirley Corbett (SLP), Melissa Colwell (élèves aveugles ou malvoyants) et Jennifer Paterson (élèves sourds ou malentendants). Dernière rangée : Sheri Stevens (élèves sourds ou malentendants), Beth Button (élèves aveugles ou malvoyants), le membre du Comité exécutif provincial Andrew McCara (élèves sourds ou malentendants), David Maclean (élèves sourds ou malentendants), Kathryn Cosman (élèves sourds ou malentendants), Shauna Power (élèves aveugles ou malvoyants) et le président du NSTU Peter Day.*



# Qu'advient-il de mes prestations lorsque je prends ma retraite?

La retraite est une étape enthousiasmante, mais elle s'accompagne également de décisions importantes, particulièrement en ce qui concerne vos garanties. Les fiduciaires de l'assurance collective du NSTU tiennent à ce que vous soyez pleinement informé-e des changements liés aux couvertures du programme d'assurance collective du NSTU à la retraite. Vous trouverez ci-dessous un résumé des couvertures dont bénéficient les participant-e-s au régime à la retraite.

## Résumé de la couverture du régime à la retraite

### Régime de soins médicaux complets

Le Régime de soins médicaux complets est un programme complet de soins de santé complémentaires. Il comprend la couverture des médicaments sur ordonnance pour les membres et leur conjoint-e de moins de 65 ans, une chambre d'hôpital à deux lits, des soins de la vue, des services paramédicaux, y compris la physiothérapie et la massothérapie, ainsi que plusieurs autres prestations.

- La couverture peut être maintenue.
- La Province paie à 100 % les primes des participant-e-s qui reçoivent une pension du NS Teachers' Pension Plan.
- Vous devez penser à vous inscrire dans les 60 jours suivant le premier paiement de votre pension (un formulaire est joint à la trousse de la Société des services de pension de la Nouvelle-Écosse).
- La couverture des médicaments sur ordonnance prend fin à la fin du mois qui précède votre 65 anniversaire.
- La couverture du régime d'assurance-médicaments pour les aînés de la Nouvelle-Écosse commence le premier jour du mois au cours duquel vous atteignez l'âge de 65 ans. **Veillez noter que vous devez vous inscrire au programme pour vous assurer que la couverture des médicaments sur ordonnance ne sera pas interrompue.**

### Régime de soins dentaires complets

Le Régime de soins dentaires complet comprend la couverture complète des soins dentaires, y compris les services préventifs de base, les services de restauration majeure ainsi que les services de prosthodontie et d'orthodontie.

- La couverture peut être maintenue si vous souscrivez à la date de votre départ à la retraite, sans limite d'âge.
- Vous payez 100 % de la prime qui est déduite mensuellement de votre pension du NS Teachers' Pension Plan.
- Les membres qui ont différé leur pension et n'ont pas conservé leur couverture d'assurance collective disposent d'un délai de 60 jours après la réception de leur premier paiement de pension du NS Teachers' Pension Plan pour souscrire aux régimes d'assurances de soins médicaux et de soins dentaires complets.

### Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident principale provinciale

Assurance-vie principale provinciale :	50 000 \$	• La couverture peut être maintenue.
Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident principale provinciale :	50 000 \$	• Vous payez 100 % de la prime qui est déduite de votre pension du NS Teachers' Pension Plan.
Maladies graves – Membre :	2 000 \$	• La couverture est réduite à 10 000 \$ à l'âge de 65 ans; toutefois, celle-ci peut être convertie en une police d'assurance individuelle.
Assurance-vie pour les personnes à charge – Conjoint-e :	3 000 \$	
Assurance-vie pour les personnes à charge – Enfant :	1 500 \$	

## Assurance-vie facultative et assurance-vie pour le/la conjoint·e

### Assurance vie facultative pour le/la membre

100 000 \$ (montant initial pour les membres actifs sans devoir fournir de preuve médicale d'assurabilité).

### Assurance-vie facultative pour le conjoint·e

50 000 \$ (montant initial pour le/la conjoint·e sans devoir fournir de preuve médicale d'assurabilité).

### Montants supplémentaires

Offerts en unités de 5 000 \$, jusqu'à concurrence de 300 000 \$.

La clause relative aux affections préexistantes portant sur une période de 24 mois s'applique. Tous les montants supérieurs au maximum sans preuve, jusqu'à concurrence de 300 000 \$, nécessiteront une preuve médicale de bonne santé.

- La couverture peut être maintenue.
- Vous payez 100 % de la prime qui est déduite de votre pension du NS Teachers' Pension Plan.
- Les retraité·e·s âgés de moins de 65 ans et leur conjoint·e admissible âgé·e de moins de 65 ans peuvent souscrire à l'assurance-vie facultative ou à l'assurance-vie pour conjoint·e en présentant une preuve médicale d'assurabilité.
- À 70 ans, la prestation sera plafonnée à 50 000 \$. Quiconque détient une couverture inférieure à 50 000 \$ conservera cette couverture inférieure.
- La couverture d'assurance prend fin à la fin du mois de votre 85<sup>e</sup> anniversaire.

## Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident facultative

Cette assurance couvre tout accident qui entraîne le décès, la mutilation, la paralysie, la perte de l'usage d'un membre, la perte de la vue, de la parole ou de l'ouïe, partout dans le monde, 24 heures sur 24, que ce soit au travail ou ailleurs.

Couverture offerte en unités de 5 000 \$, jusqu'à concurrence de 300 000 \$.

- La couverture en vigueur avant la retraite peut être maintenue.
- Vous payez 100 % de la prime qui est déduite de votre pension du NS Teachers' Pension Plan.
- Les membres qui souhaitent souscrire une assurance ou augmenter leur couverture avant leur retraite doivent entamer les démarches avant la fin du mois de mai (ils doivent travailler activement à la date d'entrée en vigueur).
- La couverture diminue à 100 000 dollars à l'âge de 70 ans. Il n'y a pas de couverture pour l'invalidité permanente totale, l'indemnité hebdomadaire pour aide familiale ou l'indemnité en cas d'hospitalisation.
- La couverture prend fin à l'âge de 75 ans.

## Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident facultative

Cette assurance couvre tout accident qui entraîne le décès, la mutilation, la paralysie, la perte de l'usage d'un membre, la perte de la vue, de la parole ou de l'ouïe, partout dans le monde, 24 heures sur 24, que ce soit au travail ou ailleurs.

Couverture offerte en unités de 5 000 \$, jusqu'à concurrence de 300 000 \$.

- La couverture en vigueur avant la retraite peut être maintenue.
- Vous payez 100 % de la prime qui est déduite de votre pension du NS Teachers' Pension Plan.
- Les membres qui souhaitent souscrire une assurance ou augmenter leur couverture avant leur retraite doivent entamer les démarches avant la fin du mois de mai (ils doivent travailler activement à la date d'entrée en vigueur).
- La couverture diminue à 100 000 dollars à l'âge de 70 ans. Il n'y a pas de couverture pour l'invalidité permanente totale, l'indemnité hebdomadaire pour aide familiale ou l'indemnité en cas d'hospitalisation.
- La couverture prend fin à l'âge de 75 ans.

## Assurance contre les maladies graves

Couverture offerte à tous les membres âgés de moins de 75 ans jusqu'à concurrence de 300 000 \$. La couverture est également offerte à votre conjoint·e et aux enfants à charge admissibles.

- La couverture peut être maintenue.
- Vous payez 100 % de la prime, laquelle est établie en fonction de votre âge.
- Vous pouvez en faire la demande en tout temps. La clause relative aux affections préexistantes s'applique.

## Assurance voyage de NSED offerte par le NSTU

Le **régime de base** prévoit un nombre illimité de voyages pendant l'année d'assurance, chacun d'une durée maximale de 35 jours civils.

Le **régime complémentaire** offre une couverture pour un voyage de plus de 35 jours civils et jusqu'à concurrence de 210 jours par voyage. Comprend la couverture de base.

La couverture pour **annulation de voyage** couvre jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par personne assurée par période de couverture annuelle.

La couverture pour **interruption de voyage** couvre jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par personne assurée pour chaque voyage couvert.

- La couverture peut être maintenue.
- La prime est établie en fonction de l'âge et est déduite de la pension du NS Teachers' Pension Plan.
- La clause relative aux affections préexistantes s'applique.

## Programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF)

Ce programme offre des services de counseling, des services d'accompagnement spécialisés en développement personnel, des thérapies pour la dépression, l'anxiété, les traumatismes et la consommation de substances, la thérapie cognitivocomportementale (TCC), une plateforme virtuelle pour la prise de rendez-vous en ligne, des recommandations de soins personnalisées, l'accès aux services du PAEF à l'aide d'une application mobile, et bien plus encore!

- La couverture est maintenue après la retraite sans limite d'âge.
- Commandité par le fonds en fiducie de l'assurance collective du NSTU.

## CAREpath – Programme d'assistance pour maladies chroniques

Ce programme offre de l'aide et du soutien aux membres actifs et retraités, à leurs conjoint-e-s et à leurs enfants à charge vivant avec une maladie chronique ou ayant reçu un diagnostic de cancer.

- La couverture est maintenue après la retraite sans limite d'âge.
- Commandité par le fonds en fiducie de l'assurance collective du NSTU.

## Prestations supplémentaires pour les médicaments sur ordonnance de Vivanta (anciennement MHCSI)

Ce programme offre une prestation de 2 \$ par ordonnance remplie dans une pharmacie Lawtons ou Sobeys admissible.

- La couverture est maintenue pour les membres retraités qui souscrivent au régime d'assurance de soins médicaux complets.
- Pour les membres actifs et les retraité-e-s de moins de 65 ans, la franchise de 5,00 \$ par ordonnance est réduite à 3,00 \$.

## Assurance habitation et automobile

Les membres du NSTU peuvent souscrire des polices d'assurance habitation et automobile par l'entremise de belairdirect.

- La couverture est maintenue pour les membres retraités.
- Vous payez 100 % de la prime, et des modes de paiement flexibles sont offerts.

## Nova Scotia Teachers Plus Credit Union

Tous les membres, actifs et retraités, peuvent participer à un programme d'« épargne » en remplissant le formulaire de retenue à la source correspondant.

- Le montant demandé sera déduit de votre pension du NS Teachers' Pension Plan.

Plusieurs facteurs sont à prendre en compte lorsque vous vous apprêtez à prendre votre retraite. De plus, de nombreuses prestations sont offertes pour vous accompagner durant la retraite et vous simplifier la vie. Les fiduciaires encouragent les membres à évaluer leurs besoins en matière d'assurance avant de prendre leur retraite afin d'éviter toute surprise à la fin de leur carrière en enseignement.

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

# Say hello to exclusive savings on home insurance.

Get your preferred rate  
on home insurance.



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

**belairdirect.**  
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><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DES PERSONNES AUTOCHTONES, NOIRES ET DE COULEUR (PANC)</b> : aide à la planification du Sommet biennal Encourage, Engage, Evolve; examine les questions relatives aux pratiques, aux recherches et aux points de vue actuels en ce qui concerne la participation des membres racisés dans le système d'éducation et la société et fait rapport de ses conclusions au Comité exécutif provincial.</p> <p><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DE PROGRAMMATION ACADIENNE</b> : 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><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DE LA PROGRAMMATION</b> : examine la programmation des écoles publiques et fait rapport de ses conclusions au Comité exécutif provincial.</p> <p><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DE L'APPRENTISSAGE ÉCHELONNÉ</b> : 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><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DE L'ÉQUITÉ</b> : 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><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DES FINANCES ET DE L'IMMOBILIER</b> : 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><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DU BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE DES MEMBRES, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> : 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><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DES RELATIONS PUBLIQUES ET DES ACTIONS POLITIQUES</b> : 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 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, CESPA ainsi que la section locale du CSANE.)</p> <p><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DE COORDINATION DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES</b> : 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><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</b> : 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><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DU FONDS D'AIDE À L'ÉLABORATION DES PROGRAMMES (FAEP)</b> : examine les demandes d'aide financière visant à soutenir des projets novateurs liés aux programmes et accorde des subventions aux candidatures retenues.</p> <p><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE</b> : 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><input type="checkbox"/> <b>COMITÉ DES ENSEIGNANT-E-S SUPPLÉANTS</b> : conseille le Comité exécutif provincial sur les questions qui touchent les enseignant-e-s suppléants et qui sont susceptibles de les préoccuper.</p> <p><input type="checkbox"/> 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](mailto:theteacher@nstu.ca).

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

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

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

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

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

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

 **Nova Scotia Teachers Union**

La date de tombée pour le numéro de mai de The Teacher est le 11 mai.

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



Retired Teachers Organization  
<https://rtonstu.ca>

*Suite de 1 — Les compressions en éducation signifient moins de soutien pour les élèves*

« Lorsque des enseignants et des enseignantes expérimentés quittent la province, il peut être extrêmement difficile de les faire revenir. Les décisions prises aujourd'hui pourraient avoir des conséquences durables sur notre système d'éducation publique pendant de nombreuses années. »

M. Day indique que le NSTU surveille de près la situation des travailleur-se-ssociaux en milieu scolaire qui sont appelés à occuper de nouveaux rôles après la réduction du financement scolaire complémentaire par la Municipalité régionale d'Halifax.

« Ces travailleuses et travailleurs sociaux en milieu scolaire contribuent de manière inestimable à répondre aux besoins physiques, émotionnels et de sécurité des élèves, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des écoles. On doit continuer d'utiliser et de protéger leur expertise », conclut M. Day.

*Suite de 1 — L'Assemblée générale annuelle du Conseil met en lumière les priorités en matière d'équité et de gouvernance*

Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE/CTF), a également prononcé un discours le samedi après-midi.

Parmi les résolutions adoptées figurait un engagement visant à commander un audit indépendant en matière d'équité afin de s'assurer que le NSTU soit accessible et inclusif pour tous les membres issus de groupes méritant l'équité, tout en continuant à promouvoir l'équité, l'inclusion et un traitement équitable au sein de l'organisation.

Les délégué-e-s ont également approuvé une modification constitutionnelle permettant aux président-e-s du NSTU de briguer un troisième mandat de deux ans. De plus, l'assemblée générale du Conseil a adopté une nouvelle formule pour déterminer les futures augmentations des cotisations syndicales en fonction des gains salariaux obtenus lors des négociations collectives. Il n'y aura aucune augmentation des cotisations cette année.

Le président du NSTU Peter Day a déclaré que l'assemblée générale annuelle du Conseil avait mis en évidence la force, l'engagement et la volonté commune des membres du Syndicat.

« L'assemblée générale annuelle du Conseil est une occasion importante pour les enseignant-e-s de partout en Nouvelle-Écosse de se réunir, de débattre d'idées et de contribuer à orienter l'avenir de notre Syndicat », a souligné M. Day. « Les discussions de cette année ont reflété un fort engagement envers l'équité, la participation démocratique et la volonté de faire en sorte que le NSTU continue de répondre aux besoins changeants de ses membres et de l'éducation publique. »

*Suite de 4 — Rapport à l'Assemblée générale annuelle du Conseil de 2026*

éducateurs et éducatrices à s'y joindre.

Lors de mon intervention devant le Comité permanent provincial sur les ressources humaines, j'ai déclaré aux député-e-s ainsi qu'aux décideurs et décideuses du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance présents que, si nous voulons recruter la prochaine génération d'enseignants et d'enseignantes, nous devons d'abord nous assurer que ceux et celles que nous avons aujourd'hui souhaitent rester dans la profession.

Cela signifie revendiquer des charges de travail raisonnables, des écoles plus sûres, une diminution de l'effectif des classes et un accès aux mesures de soutien dont nos élèves ont besoin. Ce sont les fondements d'un système d'éducation publique solide et durable.

Au cours des deux dernières années, j'ai fait de l'intégration de la voix des enseignants, des enseignantes et des spécialistes dans le débat public une priorité, par l'entremise d'entrevues médiatiques, d'événements communautaires et de discussions directes avec le gouvernement. Lorsque le public comprend les réalités vécues dans nos écoles, cela renforce notre capacité à revendiquer des changements significatifs.

Nous savons que le travail qui nous attend ne sera pas facile. Nous entamons des négociations à un moment où le gouvernement provincial adopte des mesures d'austérité dans ses priorités budgétaires. Cela signifie que nous devons être clairs, solidaires et déterminés à défendre les mesures de soutien dont nos élèves ont besoin et les conditions de travail que nos membres méritent.

Parce que les négociations ne portent pas seulement sur les salaires ou les conventions collectives. Elles portent sur l'avenir de nos écoles : la taille des classes, le soutien aux élèves ayant des besoins complexes, l'accès aux spécialistes en enseignement et la capacité des enseignants et des enseignantes à exercer le métier qu'ils et elles ont choisi en entrant dans cette profession.

La force que nous apporterons à ces discussions viendra de notre unité, en tant que communauté :

Une communauté dont les membres s'écourent mutuellement.  
Une communauté dont les membres se soutiennent mutuellement.  
Et une communauté qui croit au pouvoir de l'éducation publique.

Ensemble, nous pouvons enrichir notre profession et améliorer la vie de nos collègues enseignants, enseignantes et spécialistes.  
Merci.

*Suite de 13 — Les femmes et le bien-être au cœur de la Conférence sur la condition féminine*

Elle a présenté un cadre pratique d'autorégulation : reconnaître (nommer la zone), se réorienter (utiliser des techniques d'ancrage ou des disrupteurs) et réagir (poser un petit geste régulateur, comme boire de l'eau). Elle a insisté sur le fait que prendre soin de soi est une nécessité, et non un acte d'égoïsme, et a rappelé au public que les éducateur-trice-s servent mieux les autres lorsqu'ils-elles reconnaissent leurs propres limites, leurs besoins et leur « sac à dos invisible ». Elle a encouragé les femmes présentes à se faire une promesse. « Promettez-vous de vous engager à poser, cette semaine, un petit geste de bienveillance envers vous-même. »

La deuxième séance portait sur la violence fondée sur le genre. Wendie Wilson a présenté un aperçu des données en Nouvelle-Écosse et au Canada. « La violence fondée sur le genre a une incidence directe et importante sur la profession enseignante. Celle-ci comprend le harcèlement sexuel, l'intimidation, la violence verbale, la violence physique et la discrimination fondée sur le genre, qui touchent de manière disproportionnée les femmes et les enseignant-e-s de diverses identités de genre », a-t-elle expliqué. « Nous le savons toutes en tant que femmes. Les organisations d'enseignant-e-s canadiennes attirent régulièrement l'attention sur le fait que l'exposition au harcèlement et à la violence contribue à une augmentation du stress, des traumatismes et de l'épuisement professionnel, ainsi que de l'insatisfaction au travail. »

La conférence s'est terminée par une séance animée par Amy Mahoney, conseillère au Programme d'aide aux membres du NSTU. La spécialisation de M<sup>me</sup> Mahoney en travail somatique était évidente dans sa présentation *The Wisdom Within: Women, Embodiment and the Nervous System (La sagesse intérieure : les femmes, l'incarnation et le système nerveux)*. Au cours de cette séance marquante, Mme Mahoney nous a invitées à revenir à la sagesse du corps au moyen de pratiques simples, accessibles dans la vie quotidienne et pertinentes dans notre travail et nos relations. Elle nous a rappelé que « l'objectif n'est pas que vous soyez plus calme. C'est de tout ressentir... d'une manière qui ne soit pas accablante », tout en proposant des moyens concrets de développer cette capacité.

Elle a commencé par le concept des ressources — évoquer des personnes, des lieux et des moments du quotidien qui nous aident à nous sentir stables et soutenues. Ensuite, l'orientation et la pendulation ont été explorées : déplacer doucement son attention entre ce qui se passe autour de nous et ce qui se passe en nous afin de développer un « sentiment ressenti » de sécurité. « Cette dimension, c'est la sécurité. La capacité d'être présente sans être constamment sur la défensive. » M<sup>me</sup> Mahoney a également guidé une exploration incarnée de la longueur, de la largeur et de la profondeur, associant la longueur à la dignité, la largeur au sentiment d'appartenance et la profondeur à la sécurité.

Elle a conclu avec une explication claire du système nerveux autonome et de la façon dont nos réactions au stress sont des adaptations apprises, et non des défauts personnels. « Quelle que soit notre réaction habituelle, cela ne signifie pas que vous êtes plus faible ou plus forte... ce n'est pas une question morale », a-t-elle expliqué, encourageant les participantes à reconnaître leurs schémas réflexes (combat, fuite, immobilisation ou apaisement) afin de créer davantage d'espace pour le choix. Le message à retenir

était à la fois apaisant et porteur d'espoir : se réconcilier avec son corps peut ouvrir la voie à la guérison, aux liens humains et à la possibilité de s'épanouir. « Se réconcilier avec notre corps mène à la guérison... et la guérison mène à l'épanouissement. »

Selon les évaluations de la conférence, les participantes se sont senties valorisées, inspirées et ont qualifié l'expérience de « très bonne pour l'âme ».

# Disposition des Résolutions Pour L'assemblée Générale Annuelle du Conseil 2026

## Résolutions chiffrées

### 2026-01 Adoptée telle que modifiée

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU engage un-e expert-e externe et consultant-e local-e **expert-e consultant-e local-e externe** dans le cadre d'un processus de demande de propositions (DP), afin d'effectuer une vérification de l'équité de l'organisation visant à évaluer l'efficacité avec laquelle le NSTU fait valoir l'équité, l'inclusion et le traitement équitable dans l'ensemble de ses politiques, pratiques et résultats, **et que les conclusions de la vérification soient présentées à l'assemblée générale annuelle du Conseil l'année suivante.**

*Section locale de la ville d'Halifax*

### 2026-02 Retirée

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

*Section locale de la ville d'Halifax*

### 2026-03 Reporté au Conseil annuel de 2027

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

*Section locale du district du Cap-Breton*

### 2026-04 Retirée

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

*Section locale de Colchester-East Hants*

### 2026-05 Rejetée telle que modifiée

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

*Section locale de la ville d'Halifax*

### 2026-06 Retirée

**IL EST RÉSOLU QUE**, à compter du 1<sup>er</sup> août 2026, le NSTU adopte un barème des cotisations basé sur un pourcentage, le taux étant fixé à 1,1 % du salaire.

*Section locale de Cumberland*

### 2026-07 Adoptée telle que modifiée

**IL EST RÉSOLU QUE** le plafond de la cotisation syndicale du NSTU passera à 1,453 % du premier échelon des échelles salariales ITC, TC5 et VTCII et ce, à compter du 1<sup>er</sup> août 2026. La cotisation des enseignant-e-s suppléants demeure inchangée, conformément à l'Ordre permanent 1.

*Section locale de Colchester-East Hants*

## Bien-être économique et conditions de travail

### 2026-08 (avant l'AGA) Adoptée telle que modifiée

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

*Section locale d'Annapolis*

### 2026-09 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil

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

*Section locale de Digby*

### 2026-10 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil

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

*Section locale de Digby*

### 2026-11 (avant l'AGA) Renvoyée au Comité provincial du bien-être économique

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

*Section locale de Kings*

**2026-12 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE**, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU s'efforce d'inclure un ajustement annuel automatique au coût de la vie (ACV) pour tous les membres, qui sera appliqué indépendamment des augmentations salariales négociées.

*Section locale de Kings*

**2026-13 (avant l'AGA) Renvoyée au Comité provincial du bien-être économique**

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

*Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)*

**2026-14 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE**, lors du prochain cycle de négociations provinciales, le NSTU s'efforce de faire modifier le libellé pour accorder un congé pour activités professionnelles et un soutien approprié, proportionnels à l'objet et à l'étendue de la demande, aux membres qui doivent répondre à une demande au titre de la « Freedom of Information and Protection of Privacy Act » (FOIPOP), afin qu'ils puissent remplir les documents requis.

*Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)*

**2026-15 (avant l'AGA) Adoptée**

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

*Section locale de Pictou*

**2026-16 (avant l'AGA) Retirée**

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU effectue un sondage afin d'examiner la charge de travail de ses membres.

*Section locale de la ville d'Halifax*

**2026-17 (avant l'AGA) Rejetée**

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU exhorte le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à modifier le Code de conduite provincial afin d'y inclure les délais de communication écrite à respecter ainsi que les décisions et les conséquences applicables, en cas de signalement de comportement d'élève qui contrevient au Code de conduite provincial.

*Section locale de Kings*

**2026-18 (avant l'AGA) Adoptée**

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU effectue une étude pour examiner la mise en œuvre de la Politique sur le Code de conduite provincial.

*Section locale de Cumberland*

**2026-19 (avant l'AGA) Adoptée telle que modifiée**

**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU entreprenne des discussions avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin d'élaborer des protocoles visant à protéger les membres contre des mesures disciplinaires de la part du syndicat et de l'employeur lorsqu'ils sont victimes de l'IA, d'hypertrucages et de pornographie vengeresse.

*Section locale de Dartmouth*

## Gouvernance du NSTU

**2026-20 Adoptée**

**IL EST RÉSOLU QUE** l'article III du Règlement intérieur du NSTU – Comité exécutif provincial soit modifié comme suit, à effet du 1<sup>er</sup> 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 ».

*Comité exécutif provincial*

**2026-21 Adoptée telle que modifiée**

**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 CESPAs doit être employé-e par la CESPAs. » et modifie la numérotation du reste du sous-article en conséquence.

*Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)*

**2026-22 Adoptée**

**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) ».

*Section locale du comté de Lunenburg*

**2026-23 Rejetée**

**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 ».

*Section locale de Dartmouth*

**2026-24 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU crée un module de formation en ligne ou un dépôt numérique de documentation afin de soutenir la formation et le perfectionnement continus des représentant-e-s du NSTU. Cette formation pourra être offerte en modes synchrone ou asynchrone.

*Section locale du district du Cap-Breton*

**2026-25 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU crée un module de formation en ligne amélioré et bien organisé ou un dépôt numérique de documentation afin de soutenir la croissance professionnelle et le perfectionnement continu des président-e-s des sections locales et des membres du Comité exécutif. Cette formation pourra être offerte en modes synchrone ou asynchrone.

*Section locale du district du Cap-Breton*

**2026-26 (avant l'AGA) Adoptée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU étudie la possibilité de mettre sur pied un programme de subventions pour la justice sociale et la solidarité internationale afin d'offrir un soutien financier à des projets menés par des membres qui favorisent l'équité, la lutte contre le racisme, les droits de la personne, la réconciliation, la justice environnementale et l'éducation à l'échelle mondiale, et qu'il présente un rapport à l'assemblée générale annuelle du Conseil de 2027.

*Section locale de la ville d'Halifax*

**2026-27 (avant l'AGA) Rejetée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU élabore et met en œuvre un sondage interne sur l'engagement des membres en octobre 2026, et que les résultats ainsi que les recommandations soient présentés à l'assemblée générale annuelle du Conseil en 2027. Le sondage devrait évaluer la connaissance et l'utilisation par les membres des services de soutien du syndicat, leurs préférences en matière de communication et leur niveau global d'engagement. Il devrait également viser à examiner une option permettant de confirmer ou de mettre à jour leur adresse de courriel préférée.

*Section locale de la ville d'Halifax*

**2026-28 (avant l'AGA) Retirée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU élabore un modèle de financement pour un programme provincial de bourses et d'aide financière ouvert à tous les membres actifs du NSTU ainsi qu'à leurs personnes à charge.

*Section locale de la ville d'Halifax*

**2026-29 (avant l'AGA) Retirée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le Comité exécutif provincial examine la pratique consistant à fournir une représentation juridique aux personnes accusées d'infractions criminelles, en particulier celles qui portent atteinte à des enfants.

*Section locale de la ville d'Halifax*

**2026-30 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**II EST RÉSOLU QUE** le NSTU étudie la faisabilité de la conception d'une plateforme de rabais élargie à l'échelle provinciale, comprenant un nombre accru de partenariats avec des détaillants locaux, nationaux et en ligne. Le NSTU devrait également explorer des partenariats éventuels avec des réseaux canadiens existants de rabais pour le personnel enseignant afin d'augmenter les avantages offerts, sans coût additionnel pour les membres. Un rapport sur la mise en œuvre et les coûts devrait être présenté au Comité exécutif provincial et être communiqué aux membres au plus tard lors de la prochaine assemblée générale annuelle du Conseil.

*Section locale de la ville d'Halifax*

**2026-31 (avant l'AGA) Retirée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU procède à un examen interne du processus de sélection des membres de comité et des participant-e-s aux conférences provinciales et aux autres occasions offertes aux membres afin de déterminer le taux de participation de chaque région géographique, en déterminant particulièrement si les pratiques d'attribution actuelles reflètent la densité de population régionale et un accès équitable.

*Section locale de la ville d'Halifax*

## Programmation

**2026-32 (avant l'AGA) Adoptée telle que modifiée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU adopte un nouvel énoncé de politique intitulé Utilisation de l'intelligence artificielle en éducation, à inclure dans la Section II – Programmation du manuel Politique.

### **Le nouvel énoncé de politique se lirait comme suit : Utilisation de l'intelligence artificielle en éducation**

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

#### **A. Autonomie et jugement professionnels**

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

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

## B. Responsabilités de l'employeur

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

- I. le respect de la protection stricte des données personnelles des élèves, des familles des élèves et des employé-e-s;
- II. le respect d'une étiquette et de comportements appropriés en ligne;
- III. l'évitement de toute activité non éthique, notamment la surveillance, le harcèlement, la fraude, la tricherie ou le plagiat;
- IV. le respect des lois sur le droit d'auteur concernant les droits de propriété intellectuelle et l'intégrité pédagogique;
- V. l'accessibilité des outils d'apprentissage pour tous les élèves, peu importe leurs besoins particuliers, la diversité de leurs styles d'apprentissage et leur statut socioéconomique;
- VI. l'évitement des biais et de la discrimination;
- VII. la priorisation de systèmes d'IA qui ont un moindre impact environnemental grâce à une consommation d'électricité et d'eau douce réduite;
- VIII. le respect des lois provinciales et fédérales en constante évolution;

**IX. la prestation d'un perfectionnement professionnel approprié sur l'utilisation de l'intelligence artificielle pendant la journée d'enseignement.**

## C. Engagement des familles et de la société

Le NSTU estime que :

- I. tous les partenaires et intervenants du secteur de l'éducation doivent être informés de l'utilisation des outils d'IA dans les écoles;
- II. les parents, les tuteur-riche-s et la société devraient se tenir informés de l'utilisation de l'IA dans les écoles.

*Comité exécutif provincial*

---

**2026-33 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU adopte un nouvel énoncé de politique intitulé Enseignement des langues co-officielles du Canada (anglais et français) comme langue additionnelle, à inclure dans la Section II – Programmation du manuel Politique.

**Le nouvel énoncé de politique se lirait comme suit :**

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

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

- A. le gouvernement provincial doit financer entièrement les programmes d'anglais langue additionnelle (ALA) et de français langue additionnelle (FLA);

- B. des enseignant-e-s pleinement qualifiés et membres du NSTU doivent présenter les programmes d'ALA et de FLA;
- C. le ratio maximal enseignant-e-élèves dans les classes d'ALA et de FLA doit être de 1:12.

*Comité exécutif provincial*

---

**2026-34 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance d'examiner le nombre de minutes d'enseignement d'éducation physique et d'éducation sur la santé dans chaque école de la province et d'en faire rapport.

*Teachers Association for Physical and Health Education*

---

**2026-35 (avant l'AGA) Adoptée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance que l'éducation sur la santé soit une matière à part entière, avec un temps d'enseignement dédié, afin de s'aligner sur le plan provincial pour la réussite des élèves de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année, dont l'un des objectifs est le mieux-être.

*Teachers Association for Physical and Health Education*

---

**2026-36 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin d'élaborer un programme continu ou un cours au secondaire dans le cadre duquel l'enseignement sera fait en plein air, accompagné de ressources pouvant être intégrées à l'ensemble des matières.

*Section locale de Northside Victoria*

---

**2026-37 (avant l'AGA) Adoptée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin de réviser et de réaligner les attentes de la programmation par rapport à l'âge et au profil développemental actuels des élèves, en particulier au primaire et au premier cycle du secondaire, conformément aux recherches et pratiques actuelles fondées sur des données probantes.

*Section locale de Northside Victoria*

---

**2026-38 (avant l'AGA) Adoptée telle que modifiée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour :

1. Mettre en œuvre un cadre provincial pour l'identification précoce et le soutien en temps opportun des élèves **neurodivergents ou ayant des troubles d'apprentissage particuliers**;
2. Adopter des programmes de littératie de niveau 1 fondés sur des données probantes, conçus de manière à permettre à au moins 95-~~80~~ % des élèves d'atteindre les attentes du niveau scolaire;
3. Offrir des interventions structurées en littératie aux niveaux 2 et 3, dispensées par ~~du personnel formé~~ **un-e membre du NSTU qualifié-e**, aux élèves neurodivergents ou ayant des troubles d'apprentissage ~~langagiers~~ particuliers diagnostiqués ou présumés.

*Section locale de Northside Victoria*

**2026-39 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin de mettre en œuvre un changement de politique prévoyant que le perfectionnement professionnel lié aux nouveaux éléments de la programmation est offert pendant la journée d'enseignement, avant la mise en œuvre des nouvelles modifications à la programmation.

*Section locale du comté d'Halifax*

**2026-40 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin de financer adéquatement les mesures de soutien destinées aux membres du NSTU qui mettent en œuvre la programmation relative à la violence fondée sur le genre instaurée à la suite du rapport et des recommandations de la Commission des pertes massives.

*Section locale de Colchester-East Hants*

## Gouvernement

**2026-41 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU plaide auprès du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, des centres régionaux pour l'éducation et du CSAP afin qu'ils n'introduisent pas plus d'une nouvelle initiative à l'échelle du système par année scolaire, accompagnée d'un perfectionnement professionnel approprié.

*Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)*

**2026-42 (avant l'AGA) Adoptée telle que modifiée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de collaborer à l'élaboration d'un processus d'intégration uniforme **qui se déroulera au cours de la journée d'enseignement établie parmi les 195 jours d'enseignement, entre le 10<sup>e</sup> jour d'enseignement et avant la fin du mois de septembre**, pour les enseignant-e-s nouvellement embauchés. Ce processus devrait comprendre des directives claires sur l'accès aux systèmes numériques nécessaires (tels que les comptes @gnspes, PowerSchool, TIENET, et les réseaux régionaux, **la formation sur les politiques régionales et provinciales [comme le code de conduite de l'école]**), ainsi qu'un soutien pour la mise en place des avantages sociaux, de l'assurance et des renseignements relatifs à l'adhésion au NSTU.

*Section locale du district du Cap-Breton*

**2026-43 (avant l'AGA) Retirée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin d'embaucher du personnel supplémentaire, des membres du NSTU, pour la collecte et l'analyse d'échantillons de données, dans le but de réduire la quantité de collectes de données exigées du personnel enseignant en dehors du temps consacré à la reddition de comptes.

*Section locale de la ville d'Halifax*

**2026-44 (avant l'AGA) Retirée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de créer des postes de conseiller-ère ou de consultant-e pour les enseignant-e-s en éducation physique et en éducation sur la santé, comparables à ceux en mathématiques et en alphabétisation.

*Teachers Association for Physical and Health Education*

**2026-45 (avant l'AGA) Adoptée telle que modifiée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de collaborer avec le NSTU afin d'accroître le nombre d'universités pouvant accréditer des maîtrises en counselling **dans les deux langues officielles**.

*Section locale de Pictou*

**2026-46 (avant l'AGA) Adoptée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de prévoir les rencontres parents-enseignant-e-s les jeudi et vendredi pour tous les niveaux scolaires aux mêmes dates.

*Section locale de Pictou*

**2026-47 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de prévoir une journée complète à la fin septembre pour la rédaction des adaptations et des plans de programme individualisés (PPI), ainsi que pour le visionnement des vidéos de formation jugées nécessaires par l'employeur.

*Section locale de Pictou*

**2026-48 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU exhorte le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à ajouter deux journées supplémentaires à l'horaire des examens du secondaire, portant ainsi leur nombre actuel de deux jours à quatre jours.

*Section locale de la ville d'Halifax*

**2026-49 (avant l'AGA) Retirée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU exhorte le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance à adopter la suite Google comme seul outil de communication et de productivité pour l'ensemble du personnel et des élèves du système d'éducation publique de la Nouvelle-Écosse.

*Section locale de Kings*

**2026-50 (avant l'AGA) Adoptée telle que modifiée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour élargir l'utilisation des centres d'accueil **de façon équitable dans toute la province** pour soutenir les nouvelles personnes qui apprennent le français ou l'anglais.

*Section locale de la ville d'Halifax*

**2026-51 (avant l'AGA) Adoptée telle que modifiée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour élaborer et financer un programme de langue de niveau débutant, en anglais et en français, destiné aux personnes nouvellement arrivées, afin d'assurer la sécurité des élèves. Ce programme devrait être conçu pour être mis en œuvre par **des membres du NSTU tels que** des enseignant-e-s d'ALA/FLA ou, dans les centres d'accueil, **par des membres du NSTU**, afin de soutenir les élèves ayant peu ou pas de compétences en anglais ou en français dans l'acquisition des habiletés de communication essentielles pour évoluer à l'école de façon sécuritaire et avec confiance.

*Section locale de la ville d'Halifax*

**2026-52 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il collabore avec le NSTU à l'élaboration d'une politique sur l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans le système d'éducation publique.

*Section locale de Colchester-East Hants*

## Perfectionnement professionnel

**2026-53 (avant l'AGA) Rejetée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU mène un sondage auprès de ses membres concernant la formule actuelle de sa Journée de conférence d'octobre.

*Section locale de Cumberland*

**2026-54 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU explore des options pour renforcer la capacité de participation à distance et virtuelle à la Journée de conférence annuelle d'octobre, afin d'améliorer l'accessibilité pour les enseignant-e-s vivant en dehors du Centre régional pour l'éducation d'Halifax (CREH).

*Section locale du district du Cap-Breton*

**2026-55 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU explore des moyens de soutenir les associations professionnelles afin qu'elles offrent des options virtuelles permettant aux membres de participer à la Journée de conférence d'octobre.

*Section locale de Colchester-East Hants*

**2026-56 (avant l'AGA) Retirée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU demande au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de prévoir du perfectionnement professionnel, des ateliers et des ressources portant spécifiquement sur l'intelligence artificielle en éducation afin de s'assurer que les enseignant-e-s disposent des compétences nécessaires pour utiliser l'IA de façon sécuritaire, efficace et créative, et ainsi améliorer les résultats d'apprentissage des élèves.

*Section locale de Northside Victoria*

**2026-57 (avant l'AGA) Rejetée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le gouvernement pour offrir à l'ensemble de ses membres un accès volontaire, tout au long de l'année et pendant les heures prévues à la convention collective, à la formation en intervention verbale et en désescalade du Crisis Prevention Institute (CPI) afin de favoriser des milieux d'apprentissage sécuritaires et respectueux.

*Conseil syndical acadien de la Nouvelle-Écosse (CSANE)*

**2026-58 (avant l'AGA) Adoptée**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il offre un perfectionnement professionnel axé sur les traumatismes continu, ainsi que des mesures de soutien scolaires et des services intégrés, pour la programmation relative à la violence fondée sur le genre, à tous les niveaux scolaires, pendant les heures de classe.

*Section locale de Colchester-East Hants*

**2026-59 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU fasse pression sur le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour qu'il accorde du temps dédié à la formation (Vector) pendant les heures de travail.

*Section locale de Colchester-East Hants*

**2026-60 (avant l'AGA) Adoptée avant l'AGA du Conseil**  
**IL EST RÉSOLU QUE** le NSTU adopte un nouvel énoncé de politique intitulé « Enseignement de l'histoire, de la culture et des connaissances micmaques », à inclure dans la Section V – Perfectionnement professionnel.

### **Le nouvel énoncé de politique se lirait comme suit : ENSEIGNEMENT DE L'HISTOIRE, DE LA CULTURE ET DES CONNAISSANCES MICMAQUES**

Le NSTU reconnaît que le peuple Mi'kmaq vit en Mi'kma'ki depuis des milliers d'années. Il considère qu'il est essentiel, pour permettre une véritable réconciliation, que tous les membres de la société ont la possibilité de connaître les récits, la langue, l'histoire et le mode de vie du peuple Mi'kmaq. Par conséquent, le NSTU croit que des programmes de formation initiale ainsi que des activités de formation professionnelle et des séances en milieu de travail doivent être élaborés, avec l'aide des chefs et des aînés de la communauté micmaque, afin de permettre aux enseignant-e-s d'intégrer l'enseignement de l'histoire, de la culture et des connaissances micmaques dans leurs classes.

*Comité exécutif provincial*