

1975-76

**POUR CONSULTATION
NE PEUT ÊTRE APPORTÉ**

COPY



3

"Celys"

AGREEMENT

between

THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION -

LA FEDERATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

and

TREASURY BOARD

January 1, 1975 to December 31, 1976

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
I. <u>PREAMBLE</u>	
II. <u>LEGAL REQUIREMENTS</u>	
Article 1 - Definition	3
Article 2 - Amendments	3
Article 3 - Duration and Termination	3
Article 4 - Strikes and Lock-Outs	4
Article 5 - Printing and Distribution of the Agreement	4
III. <u>FEDERATION SECURITY</u>	
Article 6 - Application of Agreement	4
Article 7 - Recognition	4
Article 8 - Deductions	4
IV. <u>MANAGEMENT RIGHTS</u>	
Article 9 - Provincial Security	4
Article 10 - Employer's Responsibilities	4
Article 11 - Contracting Out	5
V. <u>PUBLIC LEGISLATION</u>	
Article 12 - Public Legislation	5
VI. <u>CONSULTATION</u>	
Article 13 - Representation on Advisory Committees of the Department of Education	5
Article 14 - Employee/Employer Relations Committee	5
VII. <u>WORKING CONDITIONS</u>	
Article 15 - Length of School Year	6
Article 16 - Hours of Instruction	6
Article 17 - Preparation Period	6
Article 18 - Class Size	6
Article 19 - Teacher/Student Ratio	6
Article 20 - Non-Teaching Duties	7
Article 21 - Stenographic and Clerical Assistance	7
Article 22 - Auxiliary Personnel	7
VIII. <u>REMUNERATION</u>	
Article 23 - Anniversary Date	8
Article 24 - Method of Payment	8
Article 25 - Salaries in Excess of the Schedule	9
Article 26 - Mileage	9
Article 27 - Responsibility Allowances	9
Article 28 - Cooperating Teachers	10
IX. <u>FRINGE BENEFITS</u>	
Article 29* - Sick Leave	10
Article 30 - Compassionate Leave	10
Article 31 - Other Absences	11
Article 32 - Extended Leaves of Absence	11
Article 33 - Leave of Absence for Professional Activities	11

*length school year
teacher days*

should not be in this category

	PAGE
X. <u>TEACHER WELFARE</u>	
Article 34 - Group Life Insurance	12
Article 35 - Disability Benefits	12
Article 36 - Retirement Allowance	13
XI. <u>PROFESSIONAL IMPROVEMENT</u>	
Article 37 - Sabbatical Leave	13
Article 38 - Professional Improvement	14
XII. <u>JOB SECURITY</u>	
Article 39 - Hiring of Teachers	14
Article 40 - Teacher's Contract	15
Article 41 - Successor Rights	15
Article 42 - Probationary Period	15
Article 43 - Assignment of a Teacher to Another School	15
Article 44 - Notification of Vacancies of Positions of Responsibility	16
Article 45 - Positions of Responsibility	16
Article 46 - Layoffs and Recall	16
Article 47 - Changes in Teacher Certification	17
Article 48 - Improvement in Certification	17
- Article 49 - Additional Levels of Certification or Occupational Classifications	17
Article 50 - Recognition of Experience For Salary Purposes	17
Article 51 - Discrimination and Intimidation	17
XIII. <u>DISCIPLINARY ACTION</u>	
Article 52 - Disciplinary Action	18
Article 53 - Termination of the Contract of a Teacher	18
✱ Article 54 - Suspension or Cancellation of a License or Permit	19
XIV. <u>GRIEVANCE PROCEDURE</u>	
Article 55 - Grievance Procedure	19
Article 56 - Adjudication Procedure	21
Schedule A - Grievance Form "A"	23
Schedule B - Grievance Form "B"	24
Schedule C - Grievance Form "C"	25
Schedule D - Grievance Form "D"	26
Schedule E - Grievance Form "E"	27
Schedule F - Contract - Licensed Teacher	28
Schedule G - Contract - Local Permit Holder	29
Schedule H - Contract - Teacher Employed to Replace a Teacher	30
Schedule I - Salary Schedule, January 1, 1975 to June 30, 1975	31
Schedule J - Salary Schedule, July 1, 1975 to December 31, 1975	32
Schedule K - Salary Schedule, January 1, 1976 to March 31, 1976	33
Schedule L - Salary Schedule, April 1, 1976 to December 31, 1976	34

LA
LS

PREAMBLE

Whereas the parties to the Agreement hereinafter set forth, recognize and declare that providing quality education is a mutual aim, and

Whereas the character of such education depends among other things upon the quality and morale of the teachers, and

Whereas teachers are particularly qualified to formulate recommendations on educational programs, and

Whereas it is the wish of the parties to establish and maintain harmonious relations, and

Whereas the parties have a statutory obligation pursuant to the Public Service Labour Relations Act to negotiate with respect to hours, wages, and other terms and conditions of employment,

IT IS ON THE *2nd* DAY OF *May*, 1975

BETWEEN: HER MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE OF NEW BRUNSWICK, as represented by Treasury Board, hereinafter called the "Employer", party of the first part,

AND: THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION — LA FEDERATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK, hereinafter called the "Federation", party of the second part,

AGREED AS FOLLOWS:

ARTICLE 1 — DEFINITION

1.01 "Employer" includes Treasury Board and the Boards of School Trustees designated by the Minister of Education under the Schools Act.

ARTICLE 2 — AMENDMENTS

2.01 Subject to Clause 2.02, this Agreement may be amended by mutual consent of the parties.

2.02 This Agreement and any amendment thereto is subject to ratification by a majority vote of the members of the New Brunswick Teachers' Federation — La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 3 — DURATION AND TERMINATION

3.01 This Agreement shall be in effect for a term beginning January 1, 1975 and ending on December 31, 1976 and shall be automatically renewed thereafter for successive periods of one year unless either party requests the negotiation of a new Agreement by giving written notice to the other party within the period of two (2) months immediately prior to the expiry date of this Agreement or any subsequent Agreement.

3.02 Where a notice requesting negotiation of a new Agreement has been given, all the terms and conditions of this Agreement shall remain in full force and effect until such time as there is agreement in respect of a renewal, amendment or substitution thereof; this without prejudicing the retroactive nature of any or all terms of the new Collective Agreement or without prejudicing any rights provided under the Public Service Labour Relations Act. *This paragraph has precedence on 16 of PSLRA.*

3.03 The terms and conditions of employment agreed to between the parties and set forth in this Collective Agreement shall be implemented within sixty (60) days of the signing of this Agreement, unless the sixtieth day is in July or August in which case the said terms and conditions of employment shall be implemented within ninety (90) days of the signing of this Agreement.

ARTICLE 4 — STRIKES AND LOCKOUTS

4.01 There shall be no strikes or lockouts during the term of this Agreement.

ARTICLE 5 — PRINTING AND DISTRIBUTION OF THE AGREEMENT

5.01 The Employer shall have printed sufficient copies of this Agreement that each teacher in the bargaining unit may have a copy within ninety (90) days after its execution.

5.02 This Agreement shall be printed in both English and French and shall be official in both languages. The Federation shall approve the French text before it is printed.

ARTICLE 6 — APPLICATION OF AGREEMENT

6.01 This Agreement applies to and is binding on the Federation, the teachers, the Employer and its representatives.

ARTICLE 7 — RECOGNITION

7.01 The Employer recognizes the Federation as the exclusive bargaining agent for all teachers to whom New Brunswick Certification Order Number 020 5C 1 a. applies.

ARTICLE 8 — DEDUCTIONS

8.01 The Employer shall deduct from the salary of each teacher the necessary amounts in respect of NBTA or AEFNB and NBTF provincial dues, NBTF Group Insurance and the New Brunswick Teachers' Pension Plan.

8.02 The Employer shall remit to the NBTF the amounts deducted in respect of NBTA or AEFNB and NBTF provincial dues and NBTF Group Insurance no later than the twelfth day of the succeeding month. The remittance shall indicate the number of teachers from whom NBTA or AEFNB and NBTF provincial dues were deducted.

8.03 In October and February of each calendar year the Employer shall submit to the NBTF a list showing the name of each teacher and in respect of each teacher, the following information: gross salary and the amounts deducted in respect of the NBTA or the AEFNB and NBTF provincial dues.

ARTICLE 9 — PROVINCIAL SECURITY

9.01 Nothing in this Agreement shall be construed to require the Employer in time of emergency and in the interest of the health, safety and security of the people of the Province to do or refrain from doing anything contrary to any instruction, direction or regulation given or made on behalf of the Government of the Province of New Brunswick as contained and evidenced in an order made by the Lieutenant-Governor in Council.

ARTICLE 10 — EMPLOYER'S RESPONSIBILITIES

10.01 The Employer is vested with the responsibility of managing the public school system of the Province and of operating its services. These responsibilities include but are not limited to the following:

- (a) hiring, promoting, demoting, transferring, suspending, disciplining or dismissing teachers;
- (b) classifying and reclassifying positions and specifying teachers' responsibilities;
- (c) enforcing safety and other regulations;
- (d) changing existing methods or facilities;
- (e) laying off teachers because of lack of work or discontinuance of a function.

10.02 It is agreed that the exercise of the responsibilities enumerated in Clause 10.01 is subject to the specific provisions of this Agreement and that the Employer will not in the discharge thereof act in a manner contrary to any said provision. Further, any teacher, any group of teachers, or the Federation itself may present a grievance under the relevant terms of this Agreement whenever it is believed that any provision of this Agreement has been violated or infringed upon by the exercise of said responsibilities.

ARTICLE 11 — CONTRACTING OUT

11.01 The Federation recognizes the right of the Employer to contract out work.

11.02 Subject to Clause 11.03, no teaching or educational function shall be contracted out while there are qualified teachers available who are competent to perform the function.

11.03 A Board of School Trustees may contract out work only after it has complied with the requirements of Article 39 of this Agreement.

11.04 A contract made pursuant to Clause 11.03 shall be limited to one school term except in the case of persons who possess special vocational skills and who are not licensed to teach in New Brunswick. Such persons may be employed for one school year.

ARTICLE 12 — PUBLIC LEGISLATION

12.01 Where any provision of this Agreement conflicts with the provisions of any Public Statute or Regulation of the Province, the latter shall prevail and shall be deemed to form part of this Agreement, notwithstanding which in cases of direct conflict between provisions of the Schools Act and Regulations and any Clause of this Collective Agreement, the latter shall prevail.

12.02 In the event that any law passed by the Legislature of the Province and applying to teachers covered by this Collective Agreement renders null and void any provision contained herein, the remaining provisions shall remain in effect for the term of the Agreement and the parties agree to negotiate a mutually acceptable substitution therefor. On failure to reach agreement on any such substitution within thirty (30) days after notice to bargain has been given, either party may resort to the conciliation procedures under the Public Service Labour Relations Act and, where there is mutual agreement, to arbitration under that Act.

12.03 Where any legislation results in greater rights or benefits than those contained in this Collective Agreement, such rights and benefits shall, on demand of the Federation, form part of this Agreement and shall automatically accrue to the benefit of teachers covered by this Agreement.

ARTICLE 13 — REPRESENTATION ON ADVISORY COMMITTEES OF THE DEPARTMENT OF EDUCATION

13.01 The NBTF shall appoint two of the six representatives to the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification. One of these shall represent the views of the NBTA and the other, the views of the AEFNB.

13.02 The NBTA and the AEFNB shall each be granted adequate representation on the following standing advisory committees:

- - The Advisory Committee on Senior High School Achievement Testing *Ke.*
- - The Provincial Curriculum Committee.

13.03 The NBTF and/or the NBTA and the AEFNB may be granted representation on such advisory committees of the Department of Education as are required to maintain satisfactory Department-Teacher relationships. The NBTF shall have representation on those committees the deliberations of which directly affect the terms and conditions of employment of teachers, excluding legislative committees.

ARTICLE 14 — EMPLOYEE/EMPLOYER RELATIONS COMMITTEE

14.01 Within thirty (30) days of the signing of this Agreement there shall be constituted a joint committee known

as the Employee-Employer Relations Committee comprising three representatives of the Federation and three representatives of the Employer which shall be responsible to facilitate the administration and interpretation of this Agreement. The Committee shall agree on the terms of its procedure before conducting any business.

14.02 Meetings of this Committee may be called by either party giving written notice ten (10) days in advance thereof setting out items to be considered.

14.03 No teacher serving on this Committee shall lose salary, sick leave benefits or pension benefits due to an absence or absences from school under this Article.

*Down no
line*

ARTICLE 15 — LENGTH OF SCHOOL YEAR

15.01 The length of the school year shall not exceed one hundred and ninety-five (195) teaching days including the days allowed for absences.

ARTICLE 16 — HOURS OF INSTRUCTION

16.01 The number of hours of instruction exclusive of the noon recess shall be for the first two years of the elementary school a minimum of four and a maximum of four and one-half; for the remaining years of the elementary school and for the intermediate or junior high school, a minimum of five and a maximum of five and one-half; and for the senior high school a minimum of five and one-half and a maximum of six.

16.02 The parties to this Agreement recognize that a teacher's professional responsibilities extend beyond scheduled instruction.

Student

ARTICLE 17 — PREPARATION PERIOD

17.01 Where local circumstances permit, teachers shall be allowed a minimum of one preparation period of not less than thirty (30) minutes per day or an equivalent amount of preparation time based on a longer time period.

17.02 Principals of schools of eight (8) or more teachers and all Vice-Principals shall be allowed, in addition to the preparation period specified in Clause 17.01, at least one period per day or an equivalent amount of time based on a longer time period to carry out the duties associated with their positions.

17.03 Principals of schools of less than eight (8) teachers, Department Heads, and Subject Coordinators shall, wherever local circumstances permit, be allowed, in addition to the preparation period specified in Clause 17.01, at least one period per day or an equivalent amount of time based on a longer time period to carry out the duties associated with their positions.

17.04 The Employer will make every effort to ensure that supply teachers are made available to the greatest extent possible so that teachers will not be obliged to use preparation periods to supply for other teachers.

- already accepted

ARTICLE 18 — CLASS SIZE

18.01 Whenever reasonably practicable the normal class size shall be thirty (30) students but no class shall exceed thirty-seven (37) students.

18.02 Notwithstanding Clause 18.01, classes exceeding thirty-seven (37) students shall be allowed when formed by the grouping of other classes for team teaching or similar purposes.

ARTICLE 19 — TEACHER-STUDENT RATIO

19.01 It shall be an objective to maintain on a provincial basis, the teacher-student ratio as existing at the time of the signing of this Agreement.

19.02 For the purposes of Clause 19.01, the teacher-student ratio shall be considered as one teacher per twenty-three (23) students on a provincial basis, but not on a school district basis.

19.03 Should circumstances require a decrease in the teacher-student ratio, it is agreed that Treasury Board will hold consultations with the Federation before implementation of any such change in the ratio.

ARTICLE 20 — NON-TEACHING DUTIES

20.01 Non-teaching duties shall be kept to a minimum and evenly distributed among the staff.

20.02 A teacher shall be entitled to a lunch period of at least thirty (30) minutes free from duties. In schools with more than three (3) rooms, a teacher shall be entitled to a lunch period of at least forty-five (45) minutes free from duties.

— 20.03 Any solicitation of funds, or sale, or distribution of materials for the benefit of outside organizations, and collection of monies shall not be the responsibility of teachers. The teachers in the NBTF local branch may agree with the Board of School Trustees the extent to which they shall cooperate in the solicitation of funds, or sale, or distribution of materials for the benefit of outside organizations.

20.04 Clause 20.03 does not prohibit the teacher from collecting money for school book rentals and for other educational activities such as night school courses.

ARTICLE 21 — STENOGRAPHIC AND CLERICAL ASSISTANCE

(Will this be part of the work - and add also to CAPPE -)
— AIB-11

21.01 Stenographic and clerical assistance shall be made available to teachers based on one clerical assistant for every thirty (30) teachers, with part-time clerical assistants on a proportional basis. However, this ratio will not be considered as a maximum to determine the number of clerical assistants to be assigned to a School District.

21.02 Boards of School Trustees shall allocate to schools on a proportional basis the stenographic and clerical assistants made available under Clause 21.01.

21.03 Treasury Board shall provide to Boards of School Trustees sufficient funds to enable schools to employ additional stenographic and clerical assistants on a casual basis to meet peak work load periods and to replace existing stenographic and clerical assistants who are absent due to illness.

21.04 Within thirty (30) days of the signing of this Collective Agreement there shall be established a "Committee on the Allocation of Stenographic and Clerical Assistance to Schools", consisting of three representatives of the Employer and three of the Federation. The Minister of Education shall designate one of these as Chairman. This Committee shall, upon written request, investigate individual cases of allocation of stenographic and clerical assistance to schools and report its recommendation to the Employer and the Federation.

21.05 The Committee shall make recommendations to individual Boards of School Trustees concerning the allocation of stenographic and clerical assistants during the term of this Agreement.

21.06 No teacher serving on this Committee shall lose salary, sick leave benefits or pension benefits due to an absence or absences from school under this Article. The agreed expenses, other than salaries, of this Committee shall be borne equally by the Employer and the Federation.

ARTICLE 22 — AUXILIARY PERSONNEL

22.01 Auxiliary personnel are those persons who assist teachers by performing some of the non-professional functions carried out by teachers. Such personnel could, for example, provide assistance in classrooms, libraries, shops, laboratories, or assist in supervising halls, lunchrooms, cafeterias, playgrounds or the loading and unloading of buses. Auxiliary personnel are not limited to the above forms of assistance; however, at no time shall they perform any professional function such as: planning, diagnosing, prescribing, instructing and evaluating.

22.02 Auxiliary personnel may under no circumstances be used as replacements for licensed teachers.

22.03 Auxiliary personnel shall be assigned to a school only after consultation with the principal and teaching staff and shall work under the supervision and direction of the professional staff of the school.

22.04 Auxiliary personnel shall not be assigned specifically to one or more teachers without the consent of the teacher(s) concerned.

22.05 Qualified teachers acting as auxiliary personnel shall at all times be restricted to the provisions of Clauses 22.01, 22.02, 22.03 and 22.04.

ARTICLE 23 — ANNIVERSARY DATE

23.01 (a) When the anniversary date of the teacher falls on or before the fifteenth day of the month, the teacher shall progress to the next step of the salary scale on the first teaching day of that month.

(b) When the anniversary date of the teacher falls between the fifteenth day of the month and the end of the month, the teacher shall progress to the next step of the salary scale on the first teaching day of the next month.

23.02 For the purpose of Clause 23.01, the school year shall begin on the first day of July and end on the thirtieth day of June. The total number of teaching days in a school year shall be one hundred and ninety-five (195). All week-days not allowed as statutory holidays or included in vacation shall be teaching days. The total number of one hundred and ninety-five (195) teaching days shall include if applicable:

- (a) days during which school was closed due to inclement weather;
- (b) holidays proclaimed by the Governor-General or by the Lieutenant-Governor;
- (c) days during which school was closed by the Medical Health authorities; and
- (d) days lost by a teacher for illness, compassionate leave, professional improvement, approved meetings, and any other approved absences for which the teacher has not lost salary.

ARTICLE 24 — METHOD OF PAYMENT

24.01 During the term of this Collective Agreement each teacher shall receive a basic annual salary in twenty-four (24) payments each of which shall be in an amount, equal to one twenty-fourth (1/24th) of the annual salary corresponding to his qualifications and experience and as determined by the appropriate schedule as Schedules I, J, K and L which form an integral part of this Agreement.

24.02 Every full-time teacher's basic monthly salary shall be one-twelfth (1/12th) of the appropriate annual salary as annexed in Schedules I, J, K and L and shall be so paid during the periods of time therein specified.

24.03 Every teacher who receives an annual responsibility allowance will receive this allowance in twenty-four (24) payments each equal to one twenty-fourth (1/24th) of that allowance.

24.04 Teachers shall receive their cheques on the fifteenth (15th) and thirtieth (30th) days of each month. When either date falls on a weekend or a holiday, teachers shall receive their cheque on the last teaching day prior to that date.

24.05 Teachers shall receive their July and August cheques at the earliest possible date after school closes in June. The cheques will be dated the days on which they are payable.

24.06 Teachers shall receive both their December fifteenth and December thirtieth cheques on December fifteenth.

24.07 *Bi weekly,* Salaries for part-time teachers will be determined as follows:

$$\text{Monthly Salary} = \frac{\text{appropriate scheduled salary scale}}{195} \times \frac{\text{Number of teaching days}}{12}$$

12

ARTICLE 25 — SALARIES IN EXCESS OF THE SCHEDULE

25.01 Any teacher who was receiving more salary on December 31, 1974, than this Agreement would allow, shall continue to receive such salary during the term of this Agreement provided he/she remains with his/her present Board of School Trustees.

ARTICLE 26 — MILEAGE

26.01 Teachers using their own motor vehicles for travelling in the performance of their regular duties shall be paid in accordance with the mileage rate established by Treasury Board, as amended from time to time. The mileage rate shall be applied to those miles travelled in each school year. The Employer shall provide adequate transportation or defray transportation costs for teachers who are required to travel in the performance of their regular duties and who do not have a means of transportation.

26.02 Teachers shall be responsible for providing their own transportation between their place of residence and their normal place of employment.

26.03 Where a teacher teaches in more than one school, the school where that teacher spends the greater portion of time shall be considered to be the normal place of employment for the purpose of determining mileage under Clauses 26.01 and 26.02.

26.04 Where the time spent by a teacher is divided equally between two or more schools, the Board of School Trustees shall advise that teacher, within two (2) weeks of the commencement of his/her teaching duties, which of the schools is the normal place of employment for the purpose of determining mileage under Clauses 26.01 and 26.02.

ARTICLE 27 — RESPONSIBILITY ALLOWANCES

27.01 For the purposes of this Collective Agreement, there are four (4) positions of responsibility; namely, Principal, Vice-Principal, Department Head, Subject Coordinator.

27.02 No teacher shall hold more than one of these positions of responsibility at any one time.

27.03 A teacher performing the function of a position of responsibility for ten (10) consecutive days or more shall be paid the remuneration for such position in accordance with this Article for the full period of time he/she performs the duties of the position.

27.04 Principals shall receive a basic allowance of \$600 plus \$120 for each of the first twenty (20) teachers supervised, \$60 for each of the next thirty (30) teachers supervised, \$30 for each of the next twenty (20) teachers supervised and \$15 for each of the next twenty (20) teachers supervised.

27.05 Vice-Principals shall be appointed for every twenty-five (25) teachers or major fraction thereof to a maximum of three (3). A vice-principal shall receive one-half (1/2) the allowance received by a principal.

27.06 A Department Head for a school may be appointed where there is the equivalent of three (3) or more full-time teachers in a subject area. Department Heads shall receive a basic allowance of \$600 plus \$60 for each teacher supervised to a maximum of \$1500 even if such teacher teaches in more than one department. In calculating the responsibility allowance, the Department Head shall not be included in the teachers supervised.

27.07 A Subject Coordinator for a school district may be appointed where there is the equivalent of three (3) or more full-time teachers in a subject area. Subject Coordinators shall receive a basic allowance of \$600 plus \$60 for each teacher supervised to a maximum of \$1800 even if such teacher teaches in more than one department. In calculating the responsibility allowance, the Subject Coordinator shall not be included in the teachers supervised.

27.08 A teacher receiving a responsibility allowance shall not suffer a reduction in that allowance for the ensuing school year unless he/she is advised of the reduction by registered mail on or before April 30. The letter advising the teacher of the reduction shall state the reasons which necessitate the reduction.

27.09 In the application of Clause 27.08, it is agreed that it will not apply to those teachers covered by Article 25

whenever a responsibility allowance constitutes part of the remuneration therein referred to as being guaranteed.

27.10 It is agreed that no Department Head, Vice-Principal or Subject Coordinator shall lose his/her position of responsibility for the ensuing school year as a result of a reduction in the number of teachers in his/her department, school or district, as the case may be, unless he/she is advised of the reduction by registered mail on or before April 30.

ARTICLE 28 — CO-OPERATING TEACHERS

28.01 Teachers who agree to participate as a co-operating teacher shall do so without remuneration from the Employer, but no teacher shall be compelled to participate as a co-operating teacher.

ARTICLE 29 — SICK LEAVE

29.01 Sick leave days accumulate to the credit of a teacher while employed as a teacher in the public schools of New Brunswick at the rate of one and one-half days per month of employment to a maximum of fifteen (15) teaching days per school year accumulating to a maximum of one hundred and ninety-five (195) teaching days.

29.02 A teacher shall be credited with his/her previously accumulated sick leave to the maximum provided for in Clause 29.01.

29.03 When a teacher under contract is absent from teaching because of his/her own illness, the Board of School Trustees shall pay that teacher during his/her absence as though he/she were teaching to the extent of the sick leave days accumulated to his/her credit.

29.04 In case of pregnancy, a teacher shall be entitled to thirty (30) teaching days leave at full pay which said days shall be deducted from her accumulated sick leave. She shall be granted on request additional weeks of unpaid leave so that the entire period of paid and unpaid leave may be extended to a maximum of fifteen (15) weeks. After the leave period has expired, she shall return to the teaching position she held prior to the commencement of the leave unless her teaching contract has been terminated in accordance with the Collective Agreement.

29.05 A teacher who has not accumulated sufficient sick leave to cover a period of illness shall be granted special sick leave up to fifteen (15) teaching days.

29.06 Special sick leave granted shall be deducted from sick leave credits subsequently accumulated.

29.07 A teacher who was granted special sick leave pursuant to Clause 29.05 shall, upon ceasing to be a teacher, compensate the Employer for special sick leave which has not been recovered under Clause 29.06 and the amount of compensation shall be calculated at the employee's rate of remuneration at the time he/she ceased to be an employee.

29.08 The principal shall advise the Board of School Trustees each month of the number of days each teacher is absent under this Article.

29.09 The Board of School Trustees shall deduct from the teacher's accumulated sick leave days the number of days the teacher was absent for illness under this Article and for which he/she was paid.

29.10 The Board of School Trustees may require a medical certificate from a teacher entitled to sick leave with pay under this Article.

29.11 The accumulated sick leave of each teacher shall be reported to the school in which he/she teaches be available to him/her on or before December 31 of each school year.

ARTICLE 30 — COMPASSIONATE LEAVE

30.01 Effective as of the date of the signing of this Agreement, a teacher shall be granted on request up to five (5) days annually for compassionate leave because of death or serious illness in his/her immediate family, or in the immediate family of his/her spouse or in his/her household.

30.02 For the purpose of Clause 30.01, immediate family shall include spouse, mother, father, grandmother, grandfather, child, sister, brother, parents-in-law, sister-in-law, brother-in-law, son-in-law, daughter-in-law, grandson and granddaughter.

30.03 No teacher shall experience a loss in salary, sick leave benefits or pension benefits due to an absence or absences from school under this Article.

ARTICLE 31 — OTHER ABSENCES

31.01 No teacher shall suffer a deduction in salary when absent because of a disease necessitating quarantine when the teacher has not contracted the disease himself/herself.

31.02 No teacher shall suffer a deduction in salary when absent as a result of having received a subpoena to appear as a witness at a trial or hearing or when absent for jury duty.

31.03 A teacher may be granted, at the discretion of the local Board of School Trustees, additional leave with pay for any reason(s) deemed valid by the Board.

31.04 No teacher shall lose sick leave benefits due to absence under this Article.

31.05 In the application of this Article, the Employer may require of the teacher adequate evidence in the form of a written declaration.

ARTICLE 32 — EXTENDED LEAVE OF ABSENCE

32.01 A teacher may be granted, at the discretion of the Board of School Trustees, an extended leave of absence without pay for reasons of health, professional improvement, curriculum development or any other reason(s) deemed valid by the Board, upon such mutually acceptable terms as pre-arranged by the teacher with the Board.

32.02 A teacher elected to the office of President of the NBTA or AEFNB shall be granted an extended leave of absence to fill such office and shall be entitled to the same or equivalent position on returning to his/her school district.

32.03 Subject to Clause 32.04, a teacher elected to the office of President of the NBTA or AEFNB shall be deemed to be under contract with the Board of School Trustees with whom he/she was employed prior to the election and shall retain full status as a teacher.

32.04 The sick leave provision of this Agreement shall not apply to those on extended leave; however, teachers on such leave shall not lose their accumulated sick leave.

ARTICLE 33 — LEAVE OF ABSENCE FOR PROFESSIONAL ACTIVITIES

33.01 Teachers shall be allowed up to five (5) days per year for professional workshops and subject councils mutually arranged by the NBTF local or locals and the Board of School Trustees concerned. Where these activities are organized at the provincial or regional level, arrangements shall be co-ordinated among the NBTF or NBTA and/or AEFNB, the local Board and the Department of Education. In the application of this clause, a teacher who is a member of a subject council may attend meetings of that subject council provided a supply teacher is available if required. The Employer will make every effort to ensure that supply teachers are made available to the greatest extent possible to enable members to attend subject council meetings. In the event sufficient supply teachers are not available, a just and equitable settlement of which members will attend subject council meetings will be made at the school level.

33.02 Teachers shall be allowed up to two half-days per year to attend branch meetings of the NBTA and of the AEFNB, provided that the total number of days allowed under Clauses 33.01 and 33.02 does not exceed five (5), and further provided that these branch meetings include a reasonable proportion of professional development content. These meetings shall be mutually arranged by the Board of School Trustees and the branch or branches. Branches shall give to Boards five (5) days notice for branch meetings held under this Clause. In bilingual districts where there are two branches, branch meetings held under this Clause must be held during the same half-day.

✖ 33.03 Teachers shall be allowed one day per year for the purpose of receiving a degree or diploma.

✖ 33.04 Teachers who are members of a committee of the Federation and/or of the NBTA or AEFNB shall be allowed up to three (3) days per year to attend such committee meetings and/or of any organization to which the relevant association is affiliated.

33.05 Teachers who are members of the NBTF Board of Directors shall be allowed up to five (5) days per year to attend meetings of that Board and/or of the Board of one of the constituent associations.

✖ 33.06 Teachers who are members of the NBTF Executive Committee shall be allowed up to ten (10) days per year to attend meetings of that Committee and/or of the corresponding committee of one of the constituent associations.

33.07 The NBTF, the NBTA, and the AEFNB shall, at the beginning of each school year, notify the local Boards of School Trustees of the names of the teachers and alternates eligible for leave under Clauses 33.04, 33.05 and 33.06. Unless unusual circumstances preclude otherwise, teachers applying for leave under Clauses 33.04, 33.05 and 33.06 shall give the Board one week's notice before taking the leave of absence.

33.08 Boards of School Trustees may grant leave of absence with pay to teachers of up to three (3) days per year to:

- (a) give addresses or lectures on educational matters;
- (b) attend meetings or participate in other activities furthering the cause of education, and
- (c) observe and report upon valuable educational innovations or special teacher-learning programmes in other school systems.

33.09 No teacher shall experience a loss in salary, sick leave benefits, or pension benefits due to an absence or absences from school under this Article.

✖ 33.10 Teachers who are members of the NBTF Negotiating Committee shall be allowed sufficient time to perform the duties required of that committee and shall not experience a loss in sick leave benefits or pension benefits due to an absence or absences from school under this Clause. The Employer agrees to pay the salaries of teachers who are members of the NBTF Negotiating Committee and to bill the Federation which shall then reimburse the Employer.

ARTICLE 34 — GROUP LIFE INSURANCE

34.01 The Employer will continue to participate in the NBTF Group Life Insurance Plan by paying 40 percent of the life insurance premium for all teachers in the plan.

34.02 The Employer's participation shall be based on the following schedule:

<u>Teacher's Yearly Salary</u>	<u>Amount of Life Insurance</u>
Less than \$4,000	\$10,000
\$4,000 to \$6,999.99	\$15,000
\$7,000 and over	\$20,000

ARTICLE 35 — DISABILITY BENEFITS

35.01 Where it is determined by the Workmen's Compensation Board that a teacher is unable to perform his/her duties because of:

(a) personal injury accidentally received in the performance of his/her duties and not caused by the teacher's wilful misconduct;

✖ (b) sickness resulting from the nature of his/her employment;

that teacher shall receive, for a period not exceeding one year, the salary to which he/she would have been entitled

had he/she continued to teach in the position he/she held at the time of becoming disabled.

35.02 Performance of duties and nature of employment means carrying out a function directly related to education or when supervising a recognized school activity during or outside the regular hours of school operation on or off the premises of a Board of School Trustees.

35.03 A teacher who is absent from school under this Article for a period exceeding one year shall thereafter receive only such benefits as will be paid by the Workmen's Compensation Board.

35.04 The teacher who receives benefits under Clause 35.01 agrees to pay to the Board of School Trustees any amount in excess of his/her regular pay received from the Workmen's Compensation Board for loss of wages in settlement of any claim he/she may have in respect of such injury or illness.

35.05 In the case of permanent disability under this Article, whenever a teacher is entitled to benefits under the Teachers' Pension Act, the Employer shall pay to the teacher, in addition to such benefits, the difference if any between the disability benefits under the Teachers' Pension Act and the benefits received from the Workmen's Compensation Board. The benefits of this clause become applicable upon termination of the benefits provided in Clause 35.01.

35.06 The absence of a teacher who is receiving benefits under this Article shall not be charged against the teacher's accumulated sick leave credits.

ARTICLE 36 — RETIREMENT ALLOWANCE

36.01 When a teacher having continuous service of five (5) years or more ~~retires or~~ when his/her employment terminates because of disability, death, age or layoff, the Employer shall pay the teacher or his/her beneficiary a retirement allowance equal to five (5) days pay for each full year of continuous service, but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days.
(in a lifetime)

36.02 A retirement allowance shall be based on the teacher's salary in effect at the time he/she became eligible for retirement allowance and in accordance with the formula: number of retirement allowance days divided by one hundred and ninety-five (195) times annual salary.

36.03 A retirement allowance is payable in a lump sum at the time the teacher becomes eligible. A teacher who has been laid off becomes eligible after his/her period of recall has expired in accordance with Article 46.02.

36.04 When a teacher applies for a retirement allowance because of disability, the Employer may refer the matter to a board of medical doctors whose decision shall be final and binding on the parties to this Agreement and which shall be composed as follows: one doctor appointed by the Federation, one doctor appointed by the Employer, and one doctor selected by the two so appointed, who shall be the Chairman. If the Board decides that a teacher has a permanent disability, the teacher shall receive pay for any accumulative retirement leave entitled to under this Article. The expenses of this Board shall be paid for in the same manner as if it were an Adjudication Board. If the permanent disability of a teacher has been established under the Teachers' Pension Act, the Workmen's Compensation Act or the Canada Pension Act, a further Board decision of this Article shall not be required.

ARTICLE 37 — SABBATICAL LEAVE

37.01 Every teacher who has been employed as a teacher in New Brunswick for five (5) years, of which at least three (3) were with the same Board of School Trustees shall be eligible for a one-year sabbatical leave with sixty-six and two-thirds percent (66 2/3%) of the actual salary which he/she would have received had he/she been employed during the period of the sabbatical leave in the position which he/she held at the time his/her application was made.

37.02 Teachers will apply in writing to the Secretary of the Sabbatical Leave Committee. The Committee will review the applications after having received recommendations from local Boards and such other sources as it deems fit, and shall in each school year grant sabbatical leaves to three-quarters of one percent (3/4 of 1%) of the teachers covered by this Agreement to a maximum of sixty (60) teachers.

37.03 The Sabbatical Leave Committee shall consist of one representative of the NBTF, one representative of the NBTA, one representative of the AEFNB, one representative of the NBSTA, and three representatives of the Department of Education. One of the three Department of Education representatives shall be designated Chairman by the Minister of Education. A secretary, provided by the NBTF, shall be a non-voting member. The Sabbatical Leave Committee shall be responsible for administering, granting and cancelling sabbatical leaves.

37.04 A teacher granted sabbatical leave shall be guaranteed the same or equivalent position on returning to that School District.

37.05 Subject to Clause 37.06, teachers on sabbatical leave are considered to be under full contract with the Board of School Trustees and therefore retain full status and receive all the benefits that any other teacher would receive.

37.06 The sick leave provisions of this Agreement shall not apply to those on sabbatical leave; however, those teachers on sabbatical leave shall not lose their accumulated sick leave.

37.07 No teacher serving on the Sabbatical Leave Committee shall lose salary, sick leave benefits or pension benefits due to an absence or absences from school under this Article. The agreed expenses, other than salaries, of this Committee shall be borne equally by the Employer and the Federation.

37.08 No teacher shall be eligible for a subsequent sabbatical leave until he/she has been employed as a teacher in New Brunswick for a further five (5) years, three (3) years of which must be with the same Board of School Trustees.

ARTICLE 38 — PROFESSIONAL IMPROVEMENT

38.01 The Employer shall make available annually a sum of money calculated on the basis of \$9.00 per teacher under contract for the purposes of defraying the expenses of teachers who undertake projects, study or research in special areas of concern in education which have been requested or approved by their Board of School Trustees.

38.02 In calculating the sum of money referred to in Clause 38.01, part-time teachers shall be counted only to the extent to which they represent an equivalent number of full-time teachers.

38.03 This Article is not to be interpreted as an extension of sabbatical leave nor for improvement in certification but is designed for projects, study or research of no more than one year's duration.

38.04 The disposition of the funds made available under this Article shall be under the direction of a Professional Improvement Committee of seven persons established as follows: one named by the NBTF, one by the NBTA, one by the AEFNB, one by the NBSTA, and three by the Department of Education. One of these shall be designated Chairman by the Minister of Education. Under the direction of the Chairman the Committee shall engage secretarial assistance to carry out its function.

38.05 Application for use of the funds made available under this Article shall be made to the Professional Improvement Committee by the Boards of School Trustees.

38.06 In making application for the funds made available under this Article, the Boards of School Trustees shall provide such information and in such a manner as is determined by the Professional Improvement Committee.

38.07 No teacher shall be compelled to undertake projects, study or research under this Article.

38.08 No teacher serving on the Professional Improvement Committee shall lose salary, sick leave benefits, or pension benefits due to an absence or absences from school under this Article. The agreed expenses, other than salaries, of this Committee shall be borne equally by the Employer and the Federation.

ARTICLE 39 — HIRING OF TEACHERS

39.01 Subject to Clause 39.02, a Board of School Trustees shall hire licensed teachers.

39.02 A Board of School Trustees which has been unable by August 1 to obtain the services of a licensed teacher who is capable of satisfactorily fulfilling the requirements of the position may hire a person and such person will be

✓

granted a local permit provided the Board has first advertised the position in a provincial daily newspaper at least two (2) weeks prior to the closing date for accepting applications. In cases where a person has been employed on a local permit, the Employer shall forward to the Federation a copy of the advertisement referred to in this Clause.

39.03 If a person is hired on a Local Permit, the Federation shall be advised.

39.04 A Local Permit shall be issued for one school term only and shall terminate without redress at the end of the term for which it was issued.

ARTICLE 40 — TEACHER'S CONTRACT

40.01 It shall be the responsibility of the Employer to ensure that the contract entered into between a teacher and a Board of School Trustees shall be identical to that annexed to and forming part of this Collective Agreement as Schedule F, Schedule G or Schedule H, whichever is appropriate.

40.02 When a teacher is hired by a Board of School Trustees, he/she shall be advised by letter of the community in the School District in which he/she will be teaching and where possible, the school in which he/she will be teaching, the level(s) and if appropriate, the subject area.

40.03 The Employer may employ teachers for limited periods of time to replace teachers who are on leave of absence pursuant to Article 32 or 37 and in such cases shall use the form of contract set out in Schedule H annexed to and forming part of this Collective Agreement.

ARTICLE 41 — SUCCESSOR RIGHTS

41.01 Whenever the Employer redefines a school district, no teacher shall suffer loss of rights or benefits that have accrued to him/her in his/her former school district.

ARTICLE 42 — PROBATIONARY PERIOD

42.01 The probationary period for teachers who enter into a contract with a Board of School Trustees to teach after the date of signing of this Agreement shall be for three consecutive years with the same Board.

42.02 A teacher who successfully completes his/her probationary period and then continues his/her employment with the same Board of School Trustees for the ensuing school year shall have a continuing contract as a teacher with that Board of School Trustees.

42.03 A teacher who has a continuing contract with a Board of School Trustees and who subsequently terminates his/her employment with that Board of School Trustees may, upon commencing employment with the same Board of School Trustees, have his/her probationary period waived or reduced.

42.04 A teacher who undergoes his/her probationary period in whole or in part or has a continuing contract with a Board of School Trustees and who then commences employment with a different Board of School Trustees may have his/her probationary period waived or reduced.

ARTICLE 43 — ASSIGNMENT OF A TEACHER TO ANOTHER SCHOOL

43.01 If unforeseen circumstances arise, the Employer may, between April 30th of the current school year and September 30th of the following year, assign a teacher to a school in the same School District other than that in which he has been teaching. In such cases, however, the teacher shall be advised forthwith by written notice by registered mail or personal service the reasons which necessitate such an assignment and shall have the right to resign without prejudice within twenty (20) days of receipt of such notice.

ARTICLE 44 — NOTIFICATION OF VACANCIES OF POSITIONS OF RESPONSIBILITY

44.01 All positions of responsibility shall be advertised in a provincial newspaper and posted in each school of the School District concerned at least two (2) weeks prior to the closing date for accepting applications.

44.02 The Employer shall forward copies of all advertisements to the Federation at the same time as the advertisements are made public.

ARTICLE 45 — POSITIONS OF RESPONSIBILITY

45.01 Only teachers who have a continuing contract with a Board of School Trustees in the Province of New Brunswick and who meet the required qualifications are eligible for appointment to positions of responsibility, except when no applications from teachers with such qualifications have been received.

45.02 The basic criteria for appointment to positions of responsibility shall be educational qualifications, competence, efficiency and suitability. In assessing candidates, the Board shall give equal importance to each of these criteria.

45.03 It is agreed that the application of Clause 45.02 is not subject to the Grievance and Adjudication Articles provided for in this Agreement. However, if recommended by the Local Branch and approved by the Federation, the Employer agrees to meet with the Federation upon request in writing to discuss the application of Clause 45.02 in respect of individual instances of appointment to positions of responsibility.

45.04 Appointments to positions of responsibility shall be in writing.

ARTICLE 46 — LAYOFFS AND RECALL

46.01 In all cases of layoffs resulting from a surplus of teachers in a School District, reorganization of a School District, or discontinuance of a function:

- (a) the teachers holding Local Permits shall be laid off before any other teacher in that School District who is capable of satisfactorily fulfilling the requirements of the position held by such local permit teachers;
- (b) probationary teachers shall then be laid off before any other teacher in that School District who is capable of satisfactorily fulfilling the requirements of the position held by such probationary teachers;
- (c) continuing contract teachers with the least number of teaching years in that School District shall then be laid off before any other teacher in that School District who is capable of satisfactorily fulfilling the requirements of the position held by such continuing contract teachers.

46.02 From the date of layoff and for a period of one calendar year after the September 30th following the date of lay-off no new teachers may be hired by a Board of School Trustees while there are teachers available to teach who were laid-off by that Board of School Trustees and who can satisfactorily fulfill the requirements of the position.

46.03 It is the responsibility of a laid-off teacher to keep his/her Board of School Trustees aware of his/her availability for positions.

46.04 The Federation shall be advised of the names of teachers who are laid off.

46.05 When teaching positions become available, the School Board shall first notify laid-off teachers who shall be given the opportunity to apply for the positions. Within a reasonable period of time of the serving of such notice to laid-off teachers, if the School Board finds that one or more of the laid-off teachers have either not applied in writing or are incapable of satisfactorily fulfilling the requirements, the School Board may then issue a general call for applications for the positions still available.



46.06 A laid-off teacher shall regain his/her former status upon reemployment with the same School Board.

ARTICLE 47 — CHANGES IN TEACHER CERTIFICATION

47.01 No teacher covered by this Agreement shall suffer a reduction in salary due to changes in the levels of teacher certification during the term of this Agreement.

47.02 For the purposes of Clause 47.01, levels of teacher certification refers to and includes the following:

- Certificates I - VI
- Letters of Standing I - VI
- Local Permits I - VI
- Letter of Standing
- Local Permit
- Second Class License (Teacher's Permit)
- Third Class License
- Teacher's License.

we do not talk about changes in levels of certification. - You could lower certification and not lower certifications?

ARTICLE 48 — IMPROVEMENT IN CERTIFICATION

48.01 A teacher shall apply in writing to the Minister of Education for certification or a change therein.

48.02 An application made under Clause 48.01 shall be supported by an official transcript or transcripts issued directly from the appropriate institution(s).

48.03 When an application for certification is received by the Registrar on behalf of the Minister of Education on or after the first day of April but on or before the thirty-first day of October in any year, the certification issued by the Registrar shall be dated the second day of July of that year.

48.04 When an application for certification is received by the Registrar on behalf of the Minister of Education on or after the first day of November but on or before the thirty-first day of March in any school year, the certification issued by the Registrar shall be dated the second day of January of that school year.

48.05 Payment of retroactive salary due under this Article will be made no later than ninety (90) days from receipt of application, including receipt of the official transcript(s) for certification.

ARTICLE 49 — ADDITIONAL LEVELS OF CERTIFICATION OR OCCUPATIONAL CLASSIFICATIONS

49.01 The Employer agrees to negotiate the salary of any level(s) of certification or occupational classifications added subsequent to this Agreement to the Occupational Group: Education as defined in Part II of the First Schedule of the Public Service Labour Relations Act and not excluded from the Bargaining Unit.

ARTICLE 50 — RECOGNITION OF EXPERIENCE FOR SALARY PURPOSES

50.01 Full recognition of experience for salary purposes shall be granted to a person who:

- (a) taught in the public schools of Canada, or elsewhere, while licensed or eligible to be licensed in New Brunswick; or
- (b) taught in the public schools of Canada although unlicensed and ineligible to be licensed during the period of employment, but becomes licensed in New Brunswick; or

- (c) was licensed and taught as a supply teacher in the public schools of New Brunswick.
- 50.02 Recognition of one-half of a person's experience for salary purposes shall be granted to one who:
- (a) taught in private schools of Canada, while licensed or eligible to be licensed in New Brunswick; or
 - (b) 50.01 (b) notwithstanding, held a Local Permit and qualified for a Teacher's License under the Upgrading Program, to a maximum of five (5) years; or
 - (c) obtained approved work or related experience while licensed or prior to becoming licensed in New Brunswick.

50.03 Recognition of experience for salary purposes additional to that granted under Clauses 50.01 and 50.02 may be granted on the recommendation of the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification.

50.04 Credit for completing another full year of teaching service shall be received upon having accumulated one hundred and ninety-five (195) teaching days.

ARTICLE 51 — DISCRIMINATION AND INTIMIDATION

51.01 No person shall refuse to employ or to continue to employ any teacher, or otherwise discriminate against any teacher in regard to employment or to any term or condition of employment because the teacher was or is a member of the New Brunswick Teachers' Federation or was or is exercising any right under this Collective Agreement.

51.02 No person shall seek by intimidation, by threat of dismissal, or by any other kind of threat, or by the imposition of a pecuniary or any other penalty or by any other means to compel a teacher to refrain from any activity being carried out or contemplated by said teacher on behalf of the New Brunswick Teachers' Federation or from exercising any right under this Collective Agreement.

ARTICLE 52 — DISCIPLINARY ACTION

52.01 No teacher shall be disciplined, suspended, dismissed or assessed a financial penalty except for just cause.

52.02 In all instances of disciplinary action other than dismissal and with the sole exception of cases of extreme urgency, the Board of School Trustees or its delegated representative (other than a member of the bargaining unit) shall give notice in writing by registered mail or personal service to the teacher involved at least forty-eight (48) hours prior to such disciplinary action. When, in cases of extreme urgency, oral notice of disciplinary action is given, it must be confirmed in writing by registered mail or personal service within forty-eight (48) hours. Said written notice of disciplinary action must include the precise reasons for said action.

52.03 In cases of dismissal the Board of School Trustees or its delegated representative (other than a member of the bargaining unit) shall send a written notice by registered mail to the teacher involved at least ten (10) teaching days before dismissal. Said notice must contain the precise reasons for the dismissal and no reasons other those recorded in the teacher's personal record file may subsequently be advanced against that teacher. The Board may, pending finalization of the dismissal, suspend the teacher involved with or without pay. The Board shall, upon request of said teacher in writing, forthwith arrange a meeting with him/her and representatives from the local Branch of the Federation to be held prior to the final decision of the Board, in order to afford the teacher and his/her representatives an opportunity to make the appropriate representation to the Board. Said meeting shall be held in camera if requested by either party. The written decision of the Board shall be forwarded immediately to the teacher with a copy to the Branch and the Federation.

52.04 Where it is determined that a teacher has been disciplined, suspended, dismissed or assessed a financial penalty without just cause, he/she shall be reinstated in his/her former teaching position without loss of any benefit which would have accrued to him/her if he/she had not been disciplined, suspended, dismissed or assessed a financial penalty. In the event that any teacher suffers loss or reduction of any benefit, restitution shall be made no later than the end of the next complete pay period following the redress obtained.

52.05 Each teacher shall have a personal record file to which he/she shall, during the normal business hours of the Board of School Trustees and/or District Superintendent involved, have access, upon request, at a mutually agreeable time. No unfavourable note, report or letter shall be filed in the teacher's personal record file prior to the teacher's being notified in writing and having access to said note, report or letter. If the teacher considers that said note, report or letter is not justified, he/she may use the grievance procedures under this Agreement in order to seek to have it withdrawn from his/her record or corrected. Unfavourable notes, reports or letters pertaining to situations, incidents or conditions which can be corrected by the teacher and have been corrected by the teacher shall be removed from the teacher's personal record file within a reasonable period of time.

52.06 In cases of discipline, suspension, dismissal or financial penalties under this Article, only those unfavourable notes, reports or letters in the teacher's personal record file may be used against the teacher.

52.07 For the purpose of the application of Clause 52.05, the Board of School Trustees reserves the right to keep confidentially out of the record, the reference letter(s) that came into the possession of the Board on the occasion of the hiring of a teacher. In this event, the reference letter(s) shall not subsequently be used to the detriment of the teacher.

ARTICLE 53 — TERMINATION OF THE CONTRACT OF A TEACHER

53.01 A Board of School Trustees may terminate for just cause the contract of a teacher with a continuing contract or of a probationary teacher. In all such instances, it shall do so by written notice by registered mail or personal service to that teacher on or before the 30th day of April preceding the end of the school year. Said notice shall contain the precise reasons for terminating the contract and from thereon no reasons other than those recorded in the teacher's personal record file may be invoked against the teacher.

53.02 Notwithstanding Clause 53.01, when a Board of School Trustees terminates the contract of a probationary teacher for reasons of incompetency, it shall do so by written notice by registered mail or personal service to the teacher on or before the 30th day of April preceding the end of the school year, and such notice shall state that the reason for terminating the contract is incompetency. Termination for reason of incompetency shall be without recourse to the grievance and adjudication provisions of this Agreement provided the termination has been preceded by a review with the teacher by his/her superior(s) (other than members of his/her bargaining unit) of his/her personal record file containing evaluation reports which substantiate incompetency and which were prepared by his/her Superintendent, Assistant Superintendent, Principal(s), Vice-Principal(s), Department Head(s) or Subject Coordinator(s).

53.03 Whenever it has been determined that the contract of a teacher was improperly terminated under this Article, he/she shall be reinstated without loss of any benefit that would have accrued to him/her had his/her contract not been terminated.

ARTICLE 54 — SUSPENSION OR CANCELLATION OF LICENSE OR PERMIT

54.01 Whenever it is decided by the Employer that the license or permit of a teacher is to be suspended or cancelled, a notice in writing must be sent to the teacher involved at least ten (10) days prior to said action being taken. Such notice must contain the precise reason(s) invoked against him/her and no other reasons may subsequently be advanced against that teacher. The teacher may invoke the appropriate provisions of the grievance procedure (including adjudication).

ARTICLE 55 — GRIEVANCE PROCEDURE

55.01 The parties agree that a grievance means a dispute or difference of opinion concerning any of the following:

- (a) the interpretation or alleged violation of any Clause in this Agreement or of any arbitral award;
- (b) disciplinary action resulting in dismissal or termination of contract, suspension or a financial penalty;
- (c) the interpretation or application of a provision in a statute, regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the Employer and dealing with terms and conditions of employment of teachers;

- (d) any occurrence or matter affecting terms and conditions of employment of teachers other than those terms and conditions of employment covered in the three preceding paragraphs and for which there is no administrative procedure for redress provided for in or under an Act of the Legislative Assembly.

55.02 The following may lodge a grievance:

- † (a) An individual teacher on his/her own behalf or on behalf of himself/herself and one or more other teachers. In the latter case, the other teachers shall affix their signatures to the written grievance;
- (b) The Federation (subject to Clause 55.08);
- (c) The Employer (subject to Clause 55.08).

55.03 Grievances shall be processed in the manner hereinafter set forth.

55.04 In all cases of grievance arising out of paragraphs (a), (b), (c) and (d) of Clause 55.01, and which fall within the jurisdiction of Boards of School Trustees, the following procedure shall be followed:

Step One: A teacher or group of teachers shall, through the appropriate representatives of the NBTB Branch in the School District in which he/she or they teach, within thirty (30) teaching days of the effective knowledge of a decision by a Board of School Trustees or of the facts which give rise to the alleged grievance, present said grievance in writing, according to a form annexed to this Agreement as Schedule A, B, or C, as is appropriate, to the District Superintendent who shall then arrange to hold a meeting with the representatives of the Local Branch of the Federation within the next ten (10) teaching days and at a time which is agreeable to both parties. The Superintendent shall, within five (5) teaching days of said meeting, forward his/her written answer to the aggrieved teacher or group of teachers with copies to the Branch and the Federation.

Step Two: If the answer in Step One is not accepted, the Local Branch of the Federation shall, within twenty (20) teaching days, deposit said grievance with the Secretary of the appropriate Board of School Trustees who shall forthwith arrange a meeting with the representatives of the Local Branch of the Federation within the next ten (10) teaching days and at a time which is agreeable to both parties. Within ten (10) teaching days of that meeting, the Board shall render a written decision and forward it to the Branch involved with copies thereof to the aggrieved teacher or group of teachers and the Federation. For these cases, the Board shall constitute the final level of the grievance process.

55.05 In the cases processed under Clause 55.04, the Federation may have observers even when it is not involved in said grievances and the aggrieved teacher(s) shall have the right to attend the hearing.

55.06 In all cases of grievance arising out of paragraphs (a), (b), (c) and (d) of Clause 55.01, but which do not fall within the jurisdiction of the Boards of School Trustees, the following procedure shall be followed:

Step One: A teacher or group of teachers shall within thirty (30) teaching days of the effective knowledge of the facts which give rise to the alleged grievance present in writing, according to a form annexed to this Agreement as Schedule A, B or C, as is appropriate, to the Assistant Deputy Minister, Finance and Administration, or his/her designate who shall arrange to meet with the aggrieved teacher or teachers and/or their representatives within the next twenty (20) teaching days and at a time which is agreeable to both parties. Within fifteen (15) teaching days of said meeting, the Assistant Deputy Minister, Finance and Administration, or his/her designate shall forward his/her written answer to the aggrieved teacher or group of teachers, the Local Branch and the Federation.

Step Two: If the answer in Step One is not accepted, the Local Branch of the Federation shall, within twenty (20) teaching days, deposit said grievance with the appropriate Deputy Minister of Education or his/her designate who shall arrange to meet with the aggrieved teacher or teachers and/or their representatives within the next twenty (20) teaching days and at a time which is agreeable to both parties. Within ten (10) teaching days of said meeting, the appropriate Deputy Minister of Education or his/her designate shall forward his/her written answer to the aggrieved teacher or group of teachers,

the Local Branch and the Federation. For these cases, the Deputy Minister of Education or his/her designate shall constitute the final level of the grievance process.

55.07 In the cases regulated in Clause 55.06, the Federation will have representatives when not personally involved and the grievor or grievors shall have the right to attend the hearing.

55.08 The Federation may grieve under this Agreement only on its own behalf and whenever it does so grieve it shall use the provisions of this Article and Section 99 of the Public Service Labour Relations Act when the answer at the final level in either Clause 55.04 or 55.06 is not satisfactory. The Employer may grieve on its own behalf by direct recourse to the provisions of Section 99 of the Public Service Labour Relations Act. Use of Section 99 shall constitute final disposition of such grievances.

55.09 Subject only to Clause 55.10, a grievance that has been deposited in writing cannot be abandoned or settled without the approval of the appropriate Branch or of the Federation as the case may be. However, any settlement arrived at between the parties at any level shall bind the Employer, the Federation, the Branch and the teacher or teachers involved.

55.10 If advantage of the provisions of this Article has not been taken within the time limits stipulated herein, the grievance shall be deemed to have been abandoned. On the other hand, the grievors may proceed to the next step or to adjudication as the case may be in the case of absence of a stipulated meeting or answer within the stipulated time limits. Said time limits may be extended by mutual written agreement.

55.11 The grievance forms annexed to this Agreement as Schedules A to E inclusive form part of the Agreement.

ARTICLE 56 — ADJUDICATION PROCEDURE

56.01 Where a teacher has presented a grievance up to and including the final level in the grievance process and his/her grievance has not been dealt with to his/her satisfaction he/she may, subject to Clause 56.02, refer the grievance to adjudication within twenty (20) teaching days of receipt of the written answer to the grievance at Step Two of Clause 55.04 or 55.06.

56.02 A teacher is not entitled to refer a grievance to adjudication unless the Federation signifies in the prescribed manner:

- (a) its approval of the reference of the grievance to adjudication; and
- (b) its willingness to represent the teacher in the adjudication proceedings.

56.03 (a) No grievance shall be referred to adjudication and no Adjudicator or Board of Adjudication shall hear or render a decision on a grievance until all procedures established for the presenting of the grievance up to and including the final level in the grievance process have been complied with.

(b) No Adjudicator or Board of Adjudication shall, in respect of any grievance, render any decision thereon, the effect of which would be to require the amendment of this Collective Agreement or an arbitral award.

56.04 (a) Where a grievance is referred to Adjudication, the Adjudicator or Board of Adjudication shall give both parties to the grievance an opportunity of being heard.

- (b) After considering the grievance, the Adjudicator or Board of Adjudication shall:
 - (i) render a decision thereon,
 - (ii) send a copy thereof to each party, their representatives and to the Federation and,
 - (iii) shall deposit a copy of the decision with the Chairman of the Public Service Labour Board.

(c) In the case of a Board of Adjudication, a decision of the majority of the members on a grievance is a decision of the Board thereon, and the decision shall be signed by the Chairman of the Board.

(d) Where a decision on any grievance referred to adjudication requires any action by or on the part of the Employer, the Employer shall take such action.

(e) Where a decision on any grievance requires any action by or on the part of the teacher, the Federation or both, the teacher, the Federation or both, as the case may be, shall take such action.

(f) The Public Service Labour Relations Board may, in accordance with Section 19 of the Public Service Labour Relations Act take such action as is stipulated therein to give effect to the decision of an Adjudicator or Board of Adjudication on a grievance but shall not inquire into the basis or substance of the decision.

56.05 The Employer agrees that where suspension or cancellation of a license or permit to teach results in recourse to adjudication, and whenever so requested by the teacher involved, it shall be referred to a Board of Adjudication.

GRIEVANCE FORM "A"

Name of Aggrieved Teacher

Address

License or Certification School District

School

I,, on this day of the month of of the year, grieve against what I claim to be a violation and a misrepresentation of the provisions of this Collective Agreement and, without limiting the generality of the foregoing, more particularly in Article(s) when, on or about the day of the month of which was the date of my effective knowledge of the event giving rise to my grievance, the Employer did

Remedy: I demand that

This grievance is signed on my behalf (and on behalf of one or more other teachers) (Signature)

I (we) wish to countersign this grievance and declare that the grievor is grieving on my (our) behalf.

(Signature) (Signature)

(Additional signatures shall be deemed valid if signed on an attached sheet.)

Approval: The undersigned association approves of this grievance:

Representation: The undersigned association represents the grievor:

Employer's reply to grievance at first step in the grievance procedure

Employer's reply to grievance at final step in the grievance procedure

Approval and Reference to Adjudication: The New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick approves of the reference of this grievance to adjudication and is willing to represent the grievor in the proceedings thereat.

GRIEVANCE FORM "C"

Name of Aggrieved Teacher

Address

License or Certification School District

School

I,, on this the day of the month of of the year, claim to have been aggrieved as a result of the hereinafter defined occurrence or matter affecting my terms and conditions of employment and for which there is no administrative procedure for redress provided for in or under an Act of the Legislative Assembly, when, on or about the day of the month of which was the day of my effective knowledge of the occurrence or matter which gave rise to said grievance, the Employer did:

.....

Remedy: I demand that

.....

This grievance is signed on my behalf (and on behalf of one or more other teachers)

(Signature)

I (we) wish to countersign this grievance and declare that the grievor is grieving on my (our) behalf.

(Signature) (Signature)

(Additional signatures shall be deemed valid if signed on an attached sheet).

Approval: The undersigned association approves of this grievance.

Representation: The undersigned association represents the grievor.

Approval and Reference to Adjudication: The New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau Brunswick approves of the reference of this grievance to adjudication and is willing to represent the grievor in the proceedings thereat.

GRIEVANCE FORM "D"

Name of Grieving Party:

The New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick.

Address:

We, the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick, on this day of the month of of the year, grieve against what we claim to be a violation and or misapplication of the provisions of this Collective Agreement and, without limiting the generality of the foregoing, more particularly in Article(s) when, on or about the day of the month of which was the date of our effective knowledge of the event giving rise to our grievance, the Employer, that is,

did

Remedy: We demand that

This grievance is signed by:

Employer's reply to grievance at first step

Employer's reply to grievance at final step

GRIEVANCE FORM "E"

Bargaining Agent, name and address

Employer, name and address

1. The employer and the bargaining agent

* (a) have executed the collective agreement

* (b) are bound by the arbitral award

a copy of which is attached to this reference.

2. The

* employer

* bargaining agent

seeks, pursuant to section 99 of the *Public Service Labour Relations Act*, to enforce the following obligation that is alleged to arise out of the

* collective agreement

* arbitral award:

(STATE NATURE OF OBLIGATION AND INCLUDE A REFERENCE TO THE RELEVANT ARTICLES OF THE COLLECTIVE AGREEMENT OR ARBITRAL AWARD).

Dated at, this day of, 19.....

(Signature)

* Strike out items not applicable.

CONTRACT - LICENSED TEACHER

CONTRACT made in triplicate this day of, 19.....

BETWEEN hereinafter referred to as the Teacher of the first part who holds or will hold before beginning employment a valid license and certificate granted under the authority of the Minister of Education of the Province of New Brunswick:

AND: THE BOARD OF SCHOOL TRUSTEES OF DISTRICT NO....., hereinafter referred to as the School Board of the other part.

It is mutually agreed between the parties hereto as follows:

- 1. The Teacher, for the consideration expressed in paragraph 2, agrees with the School Board to teach diligently and faithfully and to perform the duties related thereto in accordance with the SCHOOLS ACT of New Brunswick during the school year ending June 30, 19....., and from school year to school year thereafter until this contract is terminated as herein provided.
2. The School Board agrees to pay the Teacher in accordance with the salary scale and, where applicable, the responsibility allowance for such supervisory position as that Teacher holds, as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick and Treasury Board.
3. The School Board agrees to pay the Teacher in accordance with the Article "Method of Payment" as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick and Treasury Board.
4. Where lost-time pay deductions are required, they will be deducted at the rate of 1/195 of the Teacher's annual rate of salary for each such day lost.
5. This contract shall continue in force from school year to school year unless terminated in accordance with the provisions of the Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick and Treasury Board.
6. Both parties to this contract shall be in all respects subject to the provisions of the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick and Treasury Board, and the SCHOOLS ACT and Regulations.

IN TESTIMONY WHEREOF, the Teacher has hereunto set his hand and seal and the School Board, having approved this contract at a meeting held on, 19....., has caused its corporate seal to be hereunto affixed and this contract to be executed in triplicate by its Chairman and Superintendent this day of, 19.....

(Seal)
.....
Witness Teacher
.....
Witness Chairman (Corporate Seal)
.....
Witness Superintendent

- Original - retained by Teacher;
Second - retained by School Board;
Third - forwarded by the School Board to the Department of Education

CONTRACT - LOCAL PERMIT HOLDER

CONTRACT made in triplicate this..... day of, 19....

BETWEEN: hereinafter referred to as the Teacher of the first part who holds or will hold before beginning employment a valid local permit granted under the authority of the Minister of Education of the Province of New Brunswick.

AND: THE BOARD OF SCHOOL TRUSTEES OF DISTRICT NO..... hereinafter referred to as the School Board of the other part.

It is mutually agreed between the parties hereto as follows:

- 1. The Teacher, for the consideration expressed in paragraph 2, agrees with the School Board to teach diligently and faithfully and to perform the duties related thereto in accordance with the SCHOOLS ACT of New Brunswick during the school term ending, 19.....
2. The School Board agrees to pay the Teacher in accordance with the salary scale as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick and Treasury Board.
3. The School Board agrees to pay the Teacher in accordance with the Article "Method of Payment" as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick and Treasury Board.
4. Where lost-time pay deductions are required, they will be deducted at the rate of 1/195 of the Teacher's annual rate of salary for each such day lost.
5. The parties to this contract may enter into a subsequent contract only in accordance with the Article "Hiring of Teachers" as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick and Treasury Board.
6. Both parties to this contract shall be in all respects subject to the provisions of the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick and Treasury Board, and of the SCHOOLS ACT and Regulations.

IN TESTIMONY WHEREOF, the Teacher has hereunto set his hand and seal and the School Board, having approved this contract at a meeting held on, 19.... has caused its corporate seal to be hereunto affixed and this contract to be executed in triplicate by its Chairman and Superintendent this..... day of....., 19.....

(Seal)

Witness Teacher
Witness Chairman (Corporate Seal)
Witness Superintendent

- Original - retained by Teacher
Second - retained by School Board
Third - forwarded by the School Board to the Department of Education

CONTRACT - TEACHER EMPLOYED TO REPLACE A TEACHER ON LEAVE OF ABSENCE PURSUANT TO ARTICLE 32 OR 37

CONTRACT made in triplicate this day of, 19....

BETWEEN

hereinafter referred to as the Teacher of the first part who holds or will hold before beginning employment a valid license and certificate granted under the authority of the Minister of Education of the Province of New Brunswick;

AND: THE BOARD OF SCHOOL TRUSTEES OF DISTRICT NO, hereinafter referred to as the School Board of the other part.

It is mutually agreed between the parties hereto as follows:

- 1. The Teacher, for the consideration expressed in paragraph 2, agrees with the School Board to teach diligently and faithfully and to perform the duties related thereto in accordance with the SCHOOLS ACT of New Brunswick during the period, 19...., to, 19....
2. The School Board agrees to pay the Teacher in accordance with the salary scale and, where applicable, the responsibility allowance for such supervisory position as that Teacher holds, as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick and Treasury Board.
3. The School Board agrees to pay the Teacher in accordance with the Article "Method of Payment" as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick and Treasury Board.
4. Where lost-time pay deductions are required, they will be deducted at the rate of 1/195 of the Teacher's annual rate of salary for each such day lost.
5. Both parties to this contract will be subject to the provisions of the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick and Treasury Board, and the SCHOOLS ACT and Regulations except that this contract is deemed to be terminated as of the dates specified in paragraph 1, without recourse to the grievance procedure.

THE NAME OF THE TEACHER REPLACED IS

IN TESTIMONY WHEREOF, the Teacher has hereunto set his hand and seal and the School Board, having approved this contract at a meeting held on, 19...., has caused its corporate seal to be hereunto affixed and this contract to be executed in triplicate by its Chairman and Superintendent this day of....., 19....

Witness Teacher
Witness Chairman (Corporate Seal)
Witness Superintendent

- Original - retained by Teacher;
Second - retained by School Board;
Third - forwarded by the School Board to the New Brunswick Teachers' Federation.

SCHEDULE I

SALARY PAYMENTS— JANUARY 1, 1975 - JUNE 30, 1975
 BASED ON THE FOLLOWING GRID

Year	T.L.	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	4456	5336	6215	7094	8853	9731	10610
2	4897	5775	6655	7534	9335	10260	11183
3	5336	6215	7094	7973	9820	10787	11754
4	5775	6655	7534	8412	10303	11314	12326
5	6215	7094	7973	8853	10787	11842	12897
6	6655	7534	8412	9292	11270	12369	13468
7		7973	8853	9731	11754	12897	14039
8			9292	10172	12237	13424	14612
9				10610	12721	13953	15182
10					13204	14480	15754
11					13688	15006	16325

1. Local Permit - 60% of Teacher's License

2. 3rd Class License - 70% of Teacher's License

3. 2nd Class License - 80% of Teacher's License

4. Local Permit I - VI - 85% of Certificate I - VI

SCHEDULE J

SALARY PAYMENTS — JULY 1, 1975 - DECEMBER 31, 1975
 BASED ON THE FOLLOWING GRID

Year	T.L.	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	4857	5816	6774	7733	9649	10607	11565
2	5337	6295	7254	8212	10175	11184	12189
3	5816	6774	7733	8691	10704	11758	12812
4	6295	7254	8212	9169	11230	12332	13435
5	6774	7733	8691	9649	11758	12907	14058
6	7254	8212	9169	10128	12284	13483	14680
7		8691	9649	10607	12812	14058	15303
8			10128	11087	13338	14632	15927
9				11565	13866	15209	16549
10					14393	15783	17172
11					14920	16357	17795

- | | |
|---|--|
| 1. Local Permit - 60% of Teacher's License | 3. 2nd Class License - 80% of Teacher's License |
| 2. 3rd Class License - 70% of Teacher's License | 4. Local Permit I - VI - 85% of Certificate I - VI |

SALARY PAYMENTS — JANUARY 1, 1976 - MARCH 31, 1976
 BASED ON THE FOLLOWING GRID

Year	T.L.	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	5100	6107	7113	8120	10132	11138	12143
2	5604	6610	7617	8622	10684	11743	12799
3	6107	7113	8120	9125	11239	12346	13453
4	6610	7617	8622	9628	11792	12949	14107
5	7113	8120	9125	10132	12346	13553	14761
6	7617	8622	9628	10635	12899	14157	15414
7		9125	10132	11138	13453	14761	16068
8			10635	11642	14006	15364	16724
9				12143	14560	15969	17376
10					15113	16572	18031
11					15667	17175	18685

33

- | | |
|---|--|
| 1. Local Permit - 60% of Teacher's License | 3. 2nd Class License - 80% of Teacher's License |
| 2. 3rd Class License - 70% of Teacher's License | 4. Local Permit I - VI - 85% of Certificate I - VI |

SCHEDULE L

SALARY PAYMENTS — APRIL 1, 1976 - DECEMBER 31, 1976

BASED ON THE FOLLOWING GRID

Year	T.L.	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	5610	6718	7824	8931	11145	12251	13357
2	6165	7271	8378	9485	11752	12917	14078
3	6718	7824	8931	10038	12363	13580	14798
4	7271	8378	9485	10591	12971	14243	15518
5	7824	8931	10038	11145	13580	14908	16237
6	8378	9485	10591	11698	14188	15573	16955
7		10038	11145	12251	14798	16237	17674
8			11698	12806	15406	16900	18396
9				13357	16016	17566	19114
10					16624	18229	19833
11					17233	18892	20553

1. Local Permit - 60% of Teacher's License
2. 3rd Class License - 70% of Teacher's License

3. 2nd Class License - 80% of Teacher's License
4. Local Permit I - VI - 85% of Certificate I - VI

SIGNED May 2, 1975

FOR THE FEDERATION

Dawson Murray

German Handman

Margaret A. Boyard

Sam Boyard

Harold Northrup

R. C. Lane

W. A. Weghlingale

FOR THE EMPLOYER

J. Stewart Brooks

W. S. Meredith

Robert J. Jenkins

J. P. Saunders

A. Saintonge

Cliff Lovin

LETTER OF INTENT

BETWEEN TREASURY BOARD AND THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION

JOINT STUDY COMMITTEE

Notwithstanding Articles 17 and 18,

- (a) a joint committee consisting of three representatives from the Department of Education, three from the New Brunswick Teachers' Federation, and a non-voting Chairman from Treasury Board shall be established not later than sixty days after the signing of the new Collective Agreement to make a thorough and detailed study and examination of teachers' preparation periods and class size.
- (b) not later than seven days following the signing of the new Collective Agreement, a committee consisting of five persons being two nominated by the New Brunswick Teachers' Federation and two nominated by the Department of Education and a non-voting Chairman from Treasury Board should meet and prepare the terms of reference for the study described in paragraph (a).
- (c) the joint committee should report its findings to both parties during the course of the term of the Collective Agreement.
- (d) the findings of the Joint Study Committee shall not affect or alter Articles 17 and 18 during the term of the new Collective Agreement unless, as a result of the study, the Employer and the New Brunswick Teachers' Federation mutually agree in writing to amend the Collective Agreement during its term.
- (e) No teacher serving on these committees shall lose salary, sick leave benefits or pension benefits due to an absence or absences from school under this Letter of Intent.

15

Ronald B. Smith
A-E-F-N-B

CONVENTION

entre

LA FEDERATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK -

THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION

et

LE CONSEIL DU TRESOR

Le 1er janvier 1975 au 31 décembre 1976

TABLE DES MATIERES

	PAGE
I. <u>PREAMBULE</u>	
II. <u>EXIGENCES LEGALES</u>	
Article 1 - Définition	3
Article 2 - Modifications	3
Article 3 - Durée et expiration	3
Article 4 - Grèves et lock-out	3
Article 5 - Impression et distribution de la Convention	4
III. <u>PROTECTION ACCORDEE A LA FEDERATION</u>	
Article 6 - Application de la Convention	4
Article 7 - Reconnaissance	4
Article 8 - Prélèvements	4
IV. <u>DROITS DE L'EMPLOYEUR</u>	
Article 9 - Sécurité provinciale	4
Article 10 - Attributions de l'Employeur	4
Article 11 - Recours à des personnes n'étant pas légalement qualifiées comme enseignants	5
V. <u>LOIS PUBLIQUES</u>	
Article 12 - Lois publiques	5
VI. <u>CONSULTATION</u>	
Article 13 - Représentation aux comités consultatifs du ministère de l'Education	5
Article 14 - Comité des relations employés-employeur	5
VII. <input checked="" type="checkbox"/> <u>CONDITIONS D'EMPLOI</u>	
Article 15 - Durée de l'année scolaire	6
Article 16 - Heures d'enseignement	6
Article 17 - Période de préparation	6
Article 18 - Nombre d'élèves par classe	6
Article 19 - Rapport maître/élèves	6
Article 20 - Fonctions extra-professionnelles	7
Article 21 - Services de sténographie et de secrétariat	7
Article 22 - Personnel auxiliaire	7
VIII. <input checked="" type="checkbox"/> <u>REMUNERATION</u>	
Article 23 - Anniversaire	8
Article 24 - Modalités de paiement	8
Article 25 - Traitements supérieurs au barème	9
Article 26 - Millage	9
Article 27 - Indemnités de responsabilité	9
Article 28 - Enseignants coopérants	10
XI. <input checked="" type="checkbox"/> <u>BENEFICES MARGINAUX</u>	
Article 29 - Congé de maladie	10
Article 30 - Congés de circonstance	11
Article 31 - Autres cas d'absence	11
Article 32 - Congé prolongé	11
Article 33 - Congés pour activités professionnelles	11

	PAGE
X. <u>BIEN-ETRE DES ENSEIGNANTS</u>	
Article 34 - Assurance-vie collective	12
Article 35 - Prestations d'invalidité	12
Article 36 - Allocation de retraite	13
XI. <u>PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</u>	
Article 37 - Congés sabbatiques	13
Article 38 - Perfectionnement professionnel	14
XII. <u>SECURITE D'EMPLOI</u>	
Article 39 - Embauchage d'enseignants	14
Article 40 - Contrat d'enseignement	15
Article 41 - Droits acquis	15
Article 42 - Période probatoire	15
Article 43 - Affectation d'un enseignant à une autre école	15
Article 44 - Avis de vacance des postes de responsabilité	16
Article 45 - Postes de responsabilité	16
Article 46 - Licenciements et rappel	16
Article 47 - Modification de la certification des enseignants	17
Article 48 - Obtention d'une nouvelle certification	17
Article 49 - Nouveaux niveaux de certification et nouvelles catégories professionnelles	17
Article 50 - Traitement fixé en fonction de l'expérience	17
Article 51 - Discrimination et intimidation	17
XIII. <u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>	18
Article 52 - Mesures disciplinaires	18
Article 53 - Résiliation du contrat d'un enseignant	19
Article 54 - Suspension ou annulation des brevets et permis	19
XIV. <u>PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS</u>	
Article 55 - Procédure de règlement des griefs	19
Article 56 - Procédure d'arbitrage	21
Annexe A - Formule de Grief "A"	23
Annexe B - Formule de Grief "B"	24
Annexe C - Formule de Grief "C"	25
Annexe D - Formule de Grief "D"	26
Annexe E - Formule de Grief "E"	27
Annexe F - Contrat d'enseignement - enseignant certifié	28
Annexe G - Contrat d'enseignement - enseignant titulaire d'un permis local	29
Annexe H - Contrat d'enseignement - enseignant embauché pour remplacer un autre enseignant	30
Annexe I - Barème des traitements, du 1er janvier 1975 au 30 juin 1975	31
Annexe J - Barème des traitements, du 1er juillet 1975 au 31 décembre 1975	32
Annexe K - Barème des traitements, du 1er janvier 1976 au 31 mars 1976	33
Annexe L - Barème des traitements, du 1er avril 1976 au 31 décembre 1976	34

PREAMBULE

Attendu que les parties à la présente Convention reconnaissent et affirment que leur but commun est de fournir un enseignement de qualité,

Attendu que la nature de cet enseignement dépend, entre autres, de la qualité et du moral des enseignants,

Attendu que les enseignants sont tout particulièrement qualifiés pour formuler des recommandations au sujet des programmes d'enseignement,

Attendu que les parties désirent établir et maintenir des relations harmonieuses,

Attendu que les parties sont légalement obligées par application de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, de négocier sur les heures de travail, les traitements et les conditions de travail:

CE 1975, les parties,

SA MAJESTE, DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, représentée par le Conseil du Trésor et ci-après désignée comme "L'Employeur", d'une part,

ET: LA FEDERATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK-THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION, ci-après désignée comme la "Fédération", d'autre part,

SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT:

ARTICLE 1 — DEFINITION

1.01 "L'employeur" comprend le Conseil du Trésor, de même que les conseils scolaires désignés par le ministre de l'Education par application de la Loi scolaire.

ARTICLE 2 — MODIFICATIONS

2.01 Sous réserve du paragraphe 2.02, la présente Convention peut être modifiée du consentement mutuel des parties.

2.02 La présente Convention ainsi que toute modification qui y est apportée doivent être ratifiées par un vote majoritaire des membres de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation.

ARTICLE 3 — DUREE ET EXPIRATION

3.01 La présente Convention entre en vigueur le 1er janvier 1975 et prend fin le 31 décembre 1976. Elle sera automatiquement reconduite d'année en année sauf préavis écrit de négociation d'une nouvelle Convention donné par l'une des parties à l'autre dans les deux mois qui précèdent l'échéance de la présente Convention ou de toute Convention ultérieure.

3.02 Lorsqu'un préavis de négociation d'une nouvelle Convention est donné, la présente Convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il y ait d'accord sur sa reconduction, sa modification ou son remplacement sans qu'il soit porté atteinte à l'effet rétroactif de tout ou partie des conditions de la nouvelle Convention collective et aux droits prévus dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.

3.03 Les modalités et conditions d'emploi dont sont convenues les parties et qui sont exprimées dans la présente Convention collective entrent en vigueur dans les soixante (60) jours de la signature de la présente Convention, sauf si le sixantième jour tombe en juillet ou en août, auquel cas ces modalités et conditions de travail entreront en vigueur dans quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente Convention.

ARTICLE 4 — GREVES ET LOCK-OUT

4.01 Les grèves et lock-out sont interdits pendant la durée de la présente Convention.

ARTICLE 5 — IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION

5.01 L'employeur fera imprimer un nombre suffisant d'exemplaires de la Convention pour que chaque enseignant faisant partie de l'unité de négociation puisse en recevoir un exemplaire dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa signature.

5.02 La présente Convention est imprimée en anglais et français, les deux versions étant officielles. La Fédération approuvera le texte français avant qu'il soit imprimé.

ARTICLE 6 — APPLICATION DE LA CONVENTION

6.01 La présente Convention vise et lie la Fédération, les enseignants, l'employeur et ses représentants.

ARTICLE 7 — RECONNAISSANCE

7.01 L'employeur reconnaît la Fédération comme seul agent négociateur de tous les enseignants visés par l'Ordonnance d'accréditation n° 020 SC 1a du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 8 — PRELEVEMENTS

8.01 L'employeur doit prélever sur le traitement de chaque enseignant les montants nécessaires pour couvrir les cotisations provinciales à l'AEFNB ou à la NBTA et à la FENB, ainsi que les contributions à l'assurance collective de la FENB et au régime de retraite des enseignants du Nouveau-Brunswick.


8.02 L'employeur doit remettre à la FENB les montants prélevés pour couvrir les cotisations provinciales à l'AEFNB ou à la NBTA et à la FENB, ainsi que les contributions à l'assurance collective de la FENB, au plus tard le 12 du mois suivant. Le versement indique le nombre d'enseignants sur le traitement desquels ont été prélevées les cotisations provinciales à l'AEFNB ou à la NBTA et à la FENB.

8.03 En octobre et en février de chaque année civile, l'employeur doit remettre à la FENB une liste de tous les enseignants comprenant, pour chacun d'eux, les renseignements suivants: le traitement brut et les montants prélevés aux fins des cotisations provinciales à l'AEFNB ou à la NBTA, et à la FENB.

ARTICLE 9 — SECURITE PROVINCIALE

9.01 Aucune disposition de la présente Convention ne doit être interprétée de façon à obliger l'employeur, en cas d'urgence et pour assurer la santé, le bien-être et la sécurité des habitants de la province, à faire ou à s'abstenir de faire une chose contraire aux ordres, directives ou règlements établis ou faits au nom du gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick par un décret du lieutenant-gouverneur en conseil.

ARTICLE 10 — ATTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR

10.01 L'employeur est chargé de l'administration du système scolaire public de la province et du fonctionnement de ses services. Ces attributions comprennent, sans limiter la généralité de ce qui suit: 

- (a) l'embauchage, la promotion, la rétrogradation, la mutation, la suspension, ou le renvoi des enseignants, de même que la prise de toute autre mesure disciplinaire à leur endroit;
- (b) la classification et la reclassification des postes de même que la délimitation des responsabilités des enseignants;
- (c) l'application des mesures de sécurité et des autres règlements;
- (d) la modification des règles administratives ou des installations existantes;
- (e) le licenciement d'enseignants à cause du manque de travail ou de la suppression d'une fonction.

10.02 Il est convenu que l'exercice des attributions énumérées au paragraphe 10.01 est soumis aux dispositions particulières de la présente Convention et que l'employeur ne doit pas aller à l'encontre de ces dispositions dans l'exercice de ses fonctions. De plus, tout enseignant, tout groupe d'enseignants ou la Fédération elle-même, peuvent présenter des griefs en s'appuyant sur les dispositions pertinentes de la présente Convention lorsqu'ils croient que l'une des dispositions de la Convention a été violée ou enfreinte dans l'exercice des attributions susmentionnées.

ARTICLE 11 — RECOURS A DES PERSONNES N'ETANT PAS LEGALEMENT QUALIFIEES COMME ENSEIGNANTS

11.01 La Fédération reconnaît le droit de l'employeur d'avoir recours aux services de personnes n'étant pas légalement qualifiées comme enseignants.

11.02 Sous réserve du paragraphe 11.03, aucune fonction d'enseignement ou éducative ne peut être confiée à des personnes n'étant pas légalement qualifiées comme enseignants si sont disponibles des enseignants compétents, réunissant les conditions requises pour exercer cette fonction.

11.03 Un conseil scolaire ne peut avoir recours aux services de personnes n'étant pas légalement qualifiées comme enseignants qu'après avoir satisfait aux conditions de l'article 39 de la présente Convention.

11.04 La durée d'un contrat établi en application du paragraphe 11.03 est limitée à un semestre scolaire. Toutefois, dans le cas de personnes qui possèdent une compétence professionnelle particulière mais qui ne sont pas titulaires d'un brevet pour enseigner au Nouveau-Brunswick, la durée de leur contrat peut être d'une année scolaire.

ARTICLE 12 — LOIS PUBLIQUES

12.01 Lorsqu'une disposition de la présente Convention entre en conflit avec les dispositions d'une loi ou d'un règlement public de la province, ces derniers ont priorité et doivent être interprétés comme faisant partie de la présente Convention. Nonobstant cette règle, en cas de conflit direct entre les dispositions de la Loi scolaire et de son règlement d'application et tout article de la présente Convention collective, cette dernière doit avoir priorité.

12.02 Au cas où une loi adoptée par la Législature de la province et s'appliquant aux enseignants visés par la présente Convention collective vient à annuler une des dispositions de cette Convention, les autres dispositions restent en vigueur pour la durée de la Convention; les parties acceptent de négocier une clause de remplacement qui leur soit acceptable. A défaut d'une entente à ce sujet dans les trente (30) jours de la notification de l'avis de négocier, l'une ou l'autre des parties peut recourir aux procédures de conciliation prévues par la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et, si les deux parties y consentent, à l'arbitrage aux termes de cette même loi.

12.03 Lorsqu'une loi a pour effet de conférer des droits ou des avantages plus grands que ceux qui sont contenus dans la présente Convention, ces droits et avantages doivent, sur demande de la Fédération, tomber sous le régime de la présente Convention et profiter automatiquement aux enseignants visés par la Convention.

ARTICLE 13 — REPRESENTATION AUX COMITES CONSULTATIFS DU MINISTERE DE L'EDUCATION

13.01 La FENB désigne deux des six représentants au Comité consultatif sur les certificats et brevets d'enseignement institué auprès du Ministre. L'un représentera l'opinion de l'AEFNB et l'autre, celle de la NBTA.

13.02 L'AEFNB et la NBTA disposeront chacune d'une représentation convenable au sein des comités consultatifs permanents suivants:

- Le Comité consultatif sur les tests de rendement de l'enseignement secondaire du 2e cycle
- Le Comité provincial des programmes d'études.

13.03 La FENB et/ou l'AEFNB et la NBTA peuvent être représentées aux comités consultatifs du ministère de l'Éducation dans la mesure où cette représentation est nécessaire à la bonne marche des relations entre le ministère et les enseignants. La FENB est également représentée au sein des comités dont les délibérations touchent directement les modalités et conditions d'emploi des enseignants, à l'exclusion des comités législatifs.

ARTICLE 14 — COMITE DES RELATIONS EMPLOYES/EMPLOYEUR

14.01 Il est constitué, dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention, un comité mixte appelé

Comité des relations employés-employeur et comprenant trois représentants de la Fédération et trois représentants de l'employeur. Ce comité est chargé de faciliter l'application et l'interprétation de la présente Convention. Avant d'aborder toute question, le Comité convient de la marche à suivre.

14.02 L'une ou l'autre partie peut convoquer ce comité par avis écrit donné dix (10) jours à l'avance et exposant les questions à l'ordre du jour.

14.03 Aucun enseignant membre de ce comité ne doit subir de perte de traitement, de jours de congé de maladie accumulés ou de prestations de retraite à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école par application du présent article.

ARTICLE 15 — DUREE DE L'ANNEE SCOLAIRE

15.01 La durée de l'année scolaire ne doit pas dépasser cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement, y compris les jours de congé autorisés.

ARTICLE 16 — HEURES D'ENSEIGNEMENT

16.01 Le nombre d'heures d'enseignement, à l'exception de la pause du midi, se détermine comme suit:

- de quatre (4) à quatre heures et demie (4-1/2) pour les deux premières années du niveau élémentaire;
- de cinq (5) à cinq heures et demie (5-1/2) pour les autres années du niveau élémentaire et pour le niveau intermédiaire;
- de cinq heures et demie (5-1/2) à six (6) heures pour le niveau secondaire.

16.02 Les parties à cette Convention reconnaissent que les responsabilités professionnelles d'un enseignant s'étendent au delà de l'enseignement prévu à l'horaire.

ARTICLE 17 — PERIODE DE PREPARATION

17.01 ➔ Lorsque les circonstances locales le permettent, les enseignants ont droit, chaque jour, à un minimum d'une période de préparation d'au moins trente (30) minutes ou d'une durée équivalente répartie sur une plus longue période de temps.

17.02 Les directeurs d'écoles qui comptent huit (8) enseignants et plus et tous les directeurs adjoints ont droit, en plus de la période de préparation prévue au paragraphe 17.01, à au moins une période par jour ou à une période d'une durée équivalente, répartie sur une plus longue période de temps, pour s'acquitter des obligations attachées à leurs postes.

17.03 Les directeurs des écoles qui comptent moins de huit (8) enseignants, les chefs de départements et les coordonnateurs de matières ont droit, en plus de la période de préparation prévue au paragraphe 17.01, et lorsque les circonstances locales le permettent, à au moins une période par jour ou à une période d'une durée équivalente répartie sur une plus longue période de temps pour s'acquitter des obligations attachées à leurs postes.

17.04 L'employeur s'efforcera d'avoir à sa disposition autant de suppléants que possible pour empêcher que les enseignants n'aient à sacrifier leurs périodes de préparation pour remplacer des enseignants absents.

ARTICLE 18 — NOMBRE D'ELEVES PAR CLASSE

18.01 Lorsque les circonstances le permettent, le nombre normal d'élèves par classe est de trente (30) élèves, mais aucune classe ne comptera plus de trente-sept (37) élèves.

18.02 Nonobstant le paragraphe 18.01, une classe peut compter plus de trente-sept (37) élèves si elle est formée par le regroupement d'autres classes pour fins d'enseignement en équipe ou pour d'autres raisons semblables.

ARTICLE 19 — RAPPORT MAITRE/ELEVES

19.01 Il faut viser à maintenir, à l'échelon de la province, le rapport maître/élèves qui existe au moment de la signature de la présente Convention.

19.02 Aux fins du paragraphe 19.01, le rapport maître/élèves est d'un enseignant pour vingt-trois (23) élèves à l'échelon de la province, mais non à l'échelon du district scolaire.

19.03 Si les circonstances exigent une réduction du rapport maître/élèves, il est convenu que le Conseil du Trésor consultera la Fédération avant d'appliquer tout nouveau rapport.

ARTICLE 20 — FONCTIONS EXTRA-PROFESSIONNELLES

20.01 Les fonctions extra-professionnelles doivent être limitées dans la mesure du possible et réparties également entre le personnel.

20.02 Un enseignant a droit, pour son repas du midi, à une période d'au moins trente (30) minutes sans service. Dans les écoles de plus de trois (3) classes, l'enseignant a droit, pour son repas du midi, à une période d'au moins quarante-cinq (45) minutes sans service.

20.03 Les enseignants ne sont pas tenus de solliciter des fonds, ni de vendre ou de distribuer des objets, ni de ramasser de l'argent au profit d'organisations extérieures. Les enseignants du cercle local de la FENB peuvent, de commun accord avec le conseil scolaire, déterminer la mesure dans laquelle ils coopéreront à la sollicitation de fonds, à la vente ou à la distribution d'objets au profit de ces organisations.

20.04 Le paragraphe 20.03 n'empêche pas l'enseignant de percevoir l'argent pour la location des manuels scolaires et pour d'autres activités éducatives, telles que les cours du soir.

ARTICLE 21 — SERVICES DE STENOGRAPHIE ET DE SECRETARIAT

21.01 Les services de sténographie et de secrétariat sont fournis aux enseignants sur une base de une secrétaire à temps plein par tranche de trente (30) enseignants. Les services de secrétariat à temps partiel sont prévus sur une base proportionnelle. Toutefois, ce rapport ne constitue pas un plafond dans la détermination du nombre de secrétaires affectées à un district scolaire.

21.02 Les conseils scolaires assignent aux écoles, sur une base proportionnelle, les services de sténographie et de secrétariat établis selon les dispositions du paragraphe 21.01.

21.03 Le Conseil du Trésor fournit aux conseils scolaires des fonds suffisants pour permettre aux écoles d'embaucher temporairement du personnel supplémentaire de sténographie et de secrétariat pour faire face aux pointes de travail et pour remplacer les sténographes et secrétaires absentes pour cause de maladie.

21.04 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention collective, un "Comité d'allocation des services de sténographie et de secrétariat aux écoles", formé de trois représentants de l'employeur et de trois représentants de la Fédération, sera établi. Le ministre de l'Education désigne l'un de ceux-ci au poste de président. Ce comité examine, sur demande écrite, les cas individuels d'allocation des services de sténographie et de secrétariat aux écoles et communique ses recommandations à l'employeur et à la Fédération.

21.05 Le Comité fait des recommandations aux conseils scolaires individuellement au sujet de l'allocation des services de sténographie et de secrétariat pendant la durée de la présente Convention.

21.06 Aucun enseignant qui siège à ce comité ne doit subir de perte de traitement, de jours de congé de maladie accumulés ou de prestations de retraite à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école sous le couvert du présent article. Les dépenses convenues de ce comité autres que le traitement, sont supportées à parts égales par l'employeur et la Fédération.

ARTICLE 22 — PERSONNEL AUXILIAIRE

22.01 — Le personnel auxiliaire désigne ceux qui assistent les enseignants dans l'exercice de certaines fonctions non professionnelles remplies par les enseignants. Ce personnel pourrait, par exemple, assister l'enseignant dans les salles de classe, à la bibliothèque, dans les ateliers, au laboratoire, ou collaborer à la surveillance des corridors, des salles à manger, des cafétérias, des terrains de jeux ou du chargement et du déchargement des autobus. Les fonctions du personnel auxiliaire ne se limitent pas aux services d'aide susmentionnés; cependant, il leur est absolument interdit d'accomplir des tâches professionnelles telles que planifier, dépister, prescrire, instruire ou évaluer.

- 22.02 Le personnel auxiliaire ne doit dans aucun cas servir de remplaçant pour un enseignant breveté.
- 22.03 Le personnel auxiliaire ne sera pas affecté à une école qu'après consultation auprès du directeur et du personnel enseignant, et il travaillera sous la surveillance et la direction du personnel professionnel de l'école.
- 22.04 Le personnel auxiliaire ne sera pas affecté à un ou plusieurs enseignants en particulier sans le consentement des enseignants intéressés.
- 22.05 Les enseignants qualifiés agissant comme personnel auxiliaire seront soumis en tout temps aux dispositions des paragraphes 22.01, 22.02, 22.03 et 22.04.

ARTICLE 23 — ANNIVERSAIRE

23.01 (a) Lorsque son anniversaire tombe l'un des premiers quinze jours du mois, l'enseignant passe à l'échelon suivant du barème des traitements le premier jour ouvrable de ce mois.

(b) Lorsque son anniversaire tombe entre le seizième jour du mois et la fin de ce mois, l'enseignant passe à l'échelon suivant du barème des traitements le premier jour ouvrable du mois suivant.

23.02 Pour l'application du paragraphe 23.01, l'année scolaire commence le 1er juillet et se termine le trente juin. Le nombre total de jours d'enseignement ou de jours ouvrables dans une année scolaire est de cent quatre-vingt-quinze (195). Sont considérés comme jours d'enseignement ou jours ouvrables tous les jours de la semaine qui ne sont pas légalement fériés ou qui ne sont pas compris dans les vacances. Lorsqu'il y a lieu, le nombre total de cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement comprend:

- (a) les jours de fermeture de l'école par suite du mauvais temps;
- (b) les jours déclarés fériés par le gouverneur général ou le lieutenant-gouverneur;
- (c) les jours de fermeture de l'école par ordre des autorités médicales, et
- (d) les jours de congés pour cause de maladie, les jours de congés de circonstance qu'a pris un enseignant, les jours qu'il a consacrés à se perfectionner dans sa profession ou à assister à des réunions approuvées, ainsi que tous les autres jours d'absence n'ayant pas entraîné perte de traitement.

ARTICLE 24 — MODALITES DE PAIEMENTS

24.01 Pendant la durée de la présente Convention collective, chaque enseignant reçoit son traitement annuel en vingt-quatre (24) versements équivalant chacun à 1/24e de son traitement annuel fondé sur ses titres et son expérience et fixé, selon le cas, dans l'une des annexes I, J, K et L qui font partie intégrante de la présente Convention.

24.02 Le traitement de base mensuel de l'enseignant à temps plein est de un douzième du traitement annuel approprié et indiqué aux annexes I, J, K et L. Ce traitement est versé pendant les périodes indiquées dans ces annexes.

24.03 L'enseignant qui reçoit une indemnité annuelle de responsabilité recevra cette indemnité en vingt-quatre (24) paiements équivalant chacun à un vingt-quatrième de l'indemnité totale.

24.04 Les enseignants reçoivent leurs chèques les quinze et trente de chaque mois. Lorsque l'une ou l'autre de ces dates tombe une fin de semaine ou un jour de congé, ils les reçoivent le dernier jour ouvrable précédant cette date.

24.05 Les enseignants reçoivent leurs chèques pour les mois de juillet et août le plus tôt possible après la fermeture des classes en juin. Ces chèques porteront la date du jour où ils sont payables.

24.06 Les enseignants reçoivent le 15 décembre les chèques des 15 et 30 décembre.

24.07 Le traitement des enseignants à temps partiel est déterminé de la façon suivante:

$$\text{traitement mensuel} = \frac{\frac{\text{traitement selon l'échelle appropriée}}{195} \times \text{Nombre de jours d'enseignement}}{12}$$

ARTICLE 25 — TRAITEMENTS SUPERIEURS AU BAREME

25.01 Tout enseignant qui recevait au 31 décembre 1974 un traitement supérieur à ce que permettrait la présente Convention continue de recevoir ce traitement pendant la durée de la présente Convention pour autant qu'il demeure au service de son conseil scolaire actuel.

ARTICLE 26 — MILLAGE

26.01 Les enseignants qui se servent de leur propre voiture pour se déplacer dans l'accomplissement de leurs tâches régulières sont indemnisés selon le tarif fixé, et modifié de temps à autre, par le Conseil du Trésor. Le tarif d'indemnisation s'applique au nombre de milles parcourus au cours d'une année scolaire. L'employeur doit fournir un moyen de transport adéquat aux enseignants qui doivent se déplacer dans l'accomplissement de leurs tâches régulières et qui n'ont pas de moyen de transport, ou prendre à sa charge leurs frais de transport.

26.02 Les enseignants doivent trouver leur propre moyen de transport entre leur domicile et leur lieu de travail habituel.

26.03 Lorsqu'un enseignant enseigne dans plusieurs écoles, l'école où l'enseignant passe la plus grande partie du temps est considérée comme son lieu de travail habituel aux fins des dispositions des paragraphes 26.01 et 26.02.

26.04 Lorsque l'emploi du temps d'un enseignant est réparti également entre plusieurs écoles, le conseil scolaire doit aviser cet enseignant, dans les deux (2) semaines qui suivent son entrée en fonction, de l'école considérée comme son lieu de travail habituel aux fins des dispositions des paragraphes 26.01 et 26.02.

ARTICLE 27 — INDEMNITES DE RESPONSABILITE

27.01 Aux fins de la présente Convention collective, il existe quatre (4) postes de responsabilité: directeur, directeur adjoint, chef de département, coordonnateur de matières.

27.02 Nul enseignant ne peut en même temps être titulaire de plus d'un de ces postes de responsabilité.

27.03 L'enseignant qui assume les fonctions d'un poste de responsabilité pendant dix (10) jours consécutifs et plus ^{still} reçoit la rémunération attachée à ce poste conformément au présent article et calculée pour la totalité de la période pendant laquelle il exerce les fonctions de ce poste.

27.04 Les directeurs d'école reçoivent une indemnité de base de \$600, plus \$120 pour chacun des vingt (20) premiers enseignants sous leur surveillance, \$60 pour chacun des trente (30) enseignants suivants sous leur surveillance, \$30 pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance et \$15 pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance.

27.05 Il est nommé un directeur adjoint par tranche de vingt-cinq (25) enseignants jusqu'à concurrence de trois (3) directeurs adjoints, la nomination devant intervenir dès que la tranche compte au moins treize (13) enseignants. Le directeur adjoint reçoit une indemnité égale à la moitié (1/2) de celle du directeur d'école.

27.06 Il peut être nommé un chef de département pour une école lorsqu'il y a l'équivalent de trois (3) enseignants ou plus à temps complet qui enseignent cette discipline. Les chefs de département reçoivent une indemnité de base de \$600 majorée de \$60 par enseignant sous leur surveillance, jusqu'à concurrence de \$1500, même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département. Dans le calcul de l'indemnité de responsabilité, le chef de département n'est pas compris dans le nombre d'enseignants sous sa surveillance.

27.07 Il peut être nommé un coordonnateur de matières pour un district scolaire lorsqu'il y a l'équivalent de trois (3) enseignants ou plus à temps complet qui enseignent cette discipline. Les coordonnateurs de matières reçoivent une indemnité de base de \$600 majorée de \$60 par enseignant sous leur surveillance, jusqu'à concurrence de \$1800, même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département. Dans le calcul de l'indemnité de responsabilité, le coordonnateur de matières n'est pas compris dans le nombre d'enseignants sous sa surveillance.

27.08 L'enseignant qui reçoit une indemnité de responsabilité ne peut subir une réduction de ladite indemnité au cours de l'année suivante que s'il en est avisée par courrier recommandé au plus tard le 30 avril. La lettre avisant l'enseignant de la réduction doit énoncer les motifs la rendant nécessaire.

27.09 Dans l'interprétation du paragraphe 27.08, il est convenu que ledit paragraphe ne s'applique pas aux enseignants visés à l'article 25 lorsque l'indemnité de responsabilité constitue une partie de la rémunération qui y est considérée comme garantie.

27.10 Il est convenu qu'un chef de département, un directeur adjoint ou un coordonnateur de matières ne peut perdre son poste de responsabilité au cours de l'année scolaire suivante par suite d'une diminution du nombre d'enseignants dans son département, son école ou son district, selon le cas, que s'il a été avisé du changement par courrier recommandé au plus tard le 30 avril.

ARTICLE 28 — ENSEIGNANTS COOPERANTS

28.01 Les enseignants qui acceptent de prendre en charge un élève-enseignant le feront sans rémunération de l'employeur, mais aucun enseignant ne peut être contraint de prendre en charge un élève-enseignant.

ARTICLE 29 — CONGES DE MALADIE

29.01 Un enseignant accumule à son crédit des jours de congé de maladie pendant qu'il est employé comme enseignant dans les écoles publiques du Nouveau-Brunswick à raison d'une journée et demie par mois d'emploi jusqu'à un maximum de quinze (15) jours par année scolaire, et cumulativement jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement.

29.02 Les jours de congé de maladie antérieurement accumulés par un enseignant doivent être portés à son crédit à concurrence du maximum fixé au paragraphe 29.01.

29.03 Lorsqu'un enseignant sous contrat s'absente de l'enseignement parce qu'il est malade, le conseil scolaire doit, à concurrence du nombre de jours de congé de maladie que cet enseignant a accumulés à son crédit, le payer pendant son absence comme s'il enseignait.

29.04 Dans le cas d'une grossesse, une enseignante a droit à un congé de trente (30) jours d'enseignement avec pleine rémunération, ces jours étant déduits du nombre de jours de congé de maladie accumulés. Il lui est accordé, sur demande, des semaines additionnelles de congé sans rémunération de sorte que la période entière de congé avec ou sans rémunération puisse couvrir un maximum de quinze (15) semaines. A l'issue de ce congé, elle reprend le poste d'enseignement qu'elle occupait avant le début de son congé à moins que son contrat n'ait été résilié selon les dispositions de la Convention collective.

29.05 Il est accordé un congé spécial de maladie de quinze (15) jours d'enseignement au maximum à l'enseignant qui n'a pas accumulé un nombre suffisant de jours de congé de maladie pour compenser une période d'absence pour cause de maladie.

29.06 Le congé de maladie spécial accordé sera déduit du nombre de jours de congé de maladie qui seront ultérieurement accumulés.

29.07 L'enseignant qui a bénéficié d'un congé spécial de maladie accordé en vertu du paragraphe 29.05 doit, lorsqu'il cesse ses fonctions, indemniser l'employeur du nombre de jours de congé spécial de maladie qu'il n'a pas récupéré selon le paragraphe 29.06, ce remboursement est calculé sur la base du taux de rémunération de l'enseignant au moment où il a cessé ses fonctions.

29.08 Le directeur communique chaque mois au conseil scolaire le nombre de jours d'absence pour cause de maladie de chaque enseignant.

29.09 Le conseil scolaire déduit du nombre de jours de congé de maladie accumulés par un enseignant le nombre de jours d'absence de cet enseignant pour cause de maladie pour lesquels il a été payé.

29.10 Le conseil scolaire peut exiger un certificat médical d'un enseignant qui a droit à un congé de maladie avec rémunération en application du présent article.

29.11 Le nombre de jours de congé de maladie accumulés par chaque enseignant doit être communiqué à l'école où il enseigne et être mis à sa disposition au plus tard le 31 décembre de chaque année scolaire.

ARTICLE 30 — CONGES DE CIRCONSTANCE

30.01 A partir de la signature de la présente Convention, l'enseignant a droit, sur demande, à un maximum de cinq (5) jours de congé par an à l'occasion d'un décès ou d'une maladie grave dans sa proche famille, dans la proche famille de son conjoint ou dans son foyer.

30.02 Aux fins du paragraphe 30.01, la proche famille désigne le conjoint, la mère, le père, la grand-mère, le grand-père, l'enfant, la soeur, le frère, les beaux-parents, la belle-soeur, le beau-frère, le gendre, la bru, le petit-fils et la petite-fille.

30.03 Aucun enseignant ne doit subir de perte de traitement, de jours de congé de maladie accumulés ou de prestations de retraite à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école prévues par le présent article.

ARTICLE 31 — AUTRES CAS D'ABSENCE

31.01 Aucun enseignant ne doit subir une réduction de traitement par suite d'une absence pour cause de maladie nécessitant la mise en quarantaine lorsqu'il n'a pas lui-même contracté cette maladie.

31.02 Ne doit subir aucune réduction de traitement l'enseignant qui s'est absenté pour répondre à une citation lui enjoignant de comparaître à un procès ou à une audience ou pour faire partie d'un jury.

31.03 Un enseignant peut bénéficier d'un congé supplémentaire avec rémunération accordé à la discrétion du conseil scolaire pour tout motif que celui-ci estime valable.

31.04 Aucun enseignant ne doit subir une réduction de jours de congé de maladie accumulés à cause d'absences prévues par le présent article.

31.05 Pour l'application du présent article, l'employeur peut exiger de l'enseignant une preuve adéquate sous forme d'une déclaration écrite.

ARTICLE 32 — CONGE PROLONGE

32.01 Un enseignant peut bénéficier, à la discrétion du conseil scolaire, d'un congé prolongé sans rémunération pour cause de maladie, pour perfectionnement professionnel, pour élaboration de programmes d'études ou pour tout autre motif que le conseil juge valable et ce, dans les conditions mutuellement acceptables dont conviendront l'enseignant et le conseil.

32.02 Il est accordé à l'enseignant élu à la présidence de l'AEFNB ou de la NBTA un congé prolongé pour occuper ce poste; cet enseignant aura droit au même poste ou à un poste équivalent à son retour dans son district scolaire.

32.03 Sous réserve du paragraphe 32.04, un enseignant élu à la présidence de l'AEFNB ou de la NBTA est considéré comme étant sous contrat avec le conseil scolaire dont il était au service avant l'élection et conserve le statut d'enseignant.

32.04 Les dispositions de cette Convention en matière de congés de maladie ne s'appliquent pas à ceux qui sont en congé prolongé; toutefois, les enseignants en congé prolongé ne perdent pas les jours de congé de maladie qu'ils ont accumulés.

ARTICLE 33 — CONGES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES

33.01 Les enseignants ont droit à un maximum de cinq (5) jours par année pour assister à des sessions de perfectionnement professionnel et à des rencontres de conseils pédagogiques organisées conjointement par le ou les cercles locaux de la FENB et le conseil scolaire intéressé. Là où ces activités sont organisées à l'échelle provinciale ou régionale, l'organisation sera coordonnée par la FENB ou l'AEFNB et/ou la NBTA, le conseil scolaire local et le ministère de l'Education. Pour l'application du présent paragraphe, un enseignant qui fait partie d'un conseil pédagogique peut assister aux réunions de cet organisme à condition qu'un suppléant soit disponible si les circonstances l'exigent. L'employeur s'efforcera d'avoir à sa disposition autant de suppléants que possible pour permettre aux membres d'assister à ces rencontres de conseils pédagogiques. Au cas où un nombre suffisant de suppléants ne serait pas disponible, une décision juste et équitable sera prise au niveau de l'école pour désigner les membres qui assisteront à ces rencontres.

33.02 Les enseignants ont droit à un maximum de deux demi-jours par année pour assister aux assemblées de cercle de l'AEFNB et de la NBTA, pourvu que le nombre total de jours accordés en application des paragraphes 33.01 et 33.02 ne dépasse pas cinq (5) et qu'une partie raisonnable des activités de ces assemblées de cercles soit consacrée au perfectionnement professionnel. Ces assemblées sont préparées en collaboration avec le conseil scolaire, et le cercle avise le

conseil cinq (5) jours avant la tenue d'une assemblée prévue par ce paragraphe. Dans les districts bilingues où il y a deux cercles, les assemblées de cercles tenues par application de ce paragraphe doivent avoir lieu pendant la même demi-journée.

33.03 Les enseignants ont droit à une (1) journée par année pour la collation d'un grade ou d'un diplôme.

33.04 Les enseignants qui sont membres d'un comité de la Fédération et/ou d'un comité de l'AEFNB ou de la NBTA ont droit à un maximum de trois (3) jours par année pour assister à ces réunions de comité et/ou à des réunions d'une organisation à laquelle l'association en question est affiliée.

33.05 Les enseignants qui sont membres du conseil d'administration de la Fédération ont droit à un maximum de cinq (5) jours par année pour assister aux réunions de ce conseil et/ou du conseil d'administration d'une des associations constituantes.

33.06 Les enseignants qui sont membres du bureau de direction de la FENB ont droit à un maximum de dix (10) jours par année pour assister aux réunions de ce comité et/ou du comité correspondant d'une des associations constituantes.

33.07 L'AEFNB, la NBTA et la FENB doivent, au début de chaque année scolaire, fournir aux conseils scolaires les noms des enseignants et des suppléants qui ont droit aux congés visés par les paragraphes 33.04, 33.05 et 33.06. A moins que des circonstances extraordinaires ne les en empêchent, les enseignants qui font une demande de congé en application des paragraphes 33.04, 33.05 et 33.06 en avisent le conseil scolaire une semaine avant de prendre un tel congé.

33.08 Les conseils scolaires peuvent accorder chaque année aux enseignants jusqu'à trois (3) jours de congé rémunéré pour les raisons suivantes:

- (a) donner une causerie ou une conférence sur des questions d'éducation;
- (b) assister à des assemblées ou participer à d'autres activités qui servent la cause de l'éducation;
- (c) étudier les innovations dignes d'intérêt en matière d'éducation ou des programmes spéciaux d'apprentissage pour les enseignants dans d'autres systèmes scolaires, et en faire rapport.

33.09 Aucun enseignant ne doit subir de perte de traitement, de jours de congé de maladie accumulés ou de prestations de retraite à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école par application du présent article.

33.10 Les enseignants qui font partie du comité de négociation de la FENB ont droit à suffisamment de temps pour accomplir les tâches mises à charge de ce comité et ne subissent aucune perte de jours de congé de maladie accumulés ou de prestations de retraite à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école prévues par ce paragraphe. L'employeur accepte de payer le traitement des enseignants qui font partie du comité de négociation de la FENB et d'envoyer le compte à la Fédération qui le lui remboursera.

ARTICLE 34 — ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

34.01 L'employeur continuera à contribuer au régime d'assurance-vie collective des enseignants. Sa contribution est fixée à 40 pour cent de la prime d'assurance-vie de tous les enseignants participant au régime.

34.02 La participation de l'employeur sera établie selon le barème suivant:

<u>Traitement annuel de l'employé</u>	<u>Montant maximum d'assurance-vie</u>
moins de \$4,000	\$10,000
de \$4,000 à \$6,999.99	\$15,000
\$7,000 et plus	\$20,000

ARTICLE 35 — PRESTATIONS D'INVALIDITE

35.01 Lorsque la Commission des accidents de travail décide qu'un enseignant ne peut pas s'acquitter de ses fonctions à cause

- (a) d'une blessure reçue accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et n'étant pas le résultat d'une mauvaise conduite adoptée intentionnellement;
- (b) d'une maladie résultant de la nature de son travail;

cet enseignant reçoit, pendant une période maximale d'un an, le traitement qu'il aurait reçu s'il avait continué d'occuper le même poste d'enseignement qu'il détenait au moment où il est devenu invalide.

35.02 Les expressions "exercice de ses fonctions" et "nature de son travail" signifient le temps pendant lequel l'enseignant exerce une fonction se rattachant directement à l'éducation ou supervise des activités scolaires admises pendant les heures normales d'ouverture de l'école ou en dehors de ces heures, sur les lieux relevant d'un conseil scolaire ou en dehors de ceux-ci.

35.03 L'enseignant qui est absent de l'école pour une période de plus d'un an sous le couvert du présent article ne recevra, à partir de la deuxième année, que les prestations payées par la Commission des accidents de travail.

35.04 L'enseignant qui reçoit des prestations aux termes du paragraphe 35.01 accepte de verser au conseil scolaire toute somme excédant son traitement habituel, reçue de la Commission des accidents de travail à titre de compensation résultant d'une réclamation faite relativement à une blessure ou maladie.

35.05 En cas d'invalidité permanente prévue par cet article, lorsqu'un enseignant a droit à des prestations en vertu de la Loi sur la pension de retraite des enseignants l'employeur payera à l'enseignant, en plus de ces prestations, la différence éventuelle entre les prestations d'invalidité prévues dans la Loi sur la pension de retraite des enseignants et celles qu'il reçoit de la Commission des accidents de travail. Les prestations prévues par ce paragraphe s'appliquent au moment de la cessation des prestations prévues au paragraphe 35.01.

35.06 Les absences d'un enseignant qui reçoit des prestations en application du présent article ne peuvent être décomptées des jours de congé de maladie qu'il a accumulés à son crédit.

ARTICLE 36 — ALLOCATION DE RETRAITE

36.01 Lorsqu'un enseignant ayant à son crédit au moins cinq (5) années de service continu se retire, ou lorsque son emploi prend fin pour raison d'invalidité, de décès, d'âge ou de licenciement, l'employeur verse à l'enseignant ou à son bénéficiaire une allocation de retraite équivalent cinq (5) jours de traitement pour chaque pleine année de service continu jusqu'à un maximum de cent vingt-cinq (125) jours.

36.02 L'allocation de retraite est basée sur le traitement de l'enseignant en vigueur au moment où il devient admissible au bénéfice de l'allocation de retraite et selon la formule suivante: le nombre de jours admissibles pour le calcul de l'allocation de retraite, divisé par cent quatre-vingt-quinze (195) et multiplié par le traitement annuel.

36.03 L'allocation de retraite est payable en un seul versement au moment où l'enseignant devient admissible au bénéfice. Un enseignant licencié devient admissible à la fin de sa période de rappel par application de l'article 46.02.

36.04 Lorsqu'un enseignant demande une allocation de retraite pour raison d'invalidité, l'employeur peut déférer le cas à un conseil médical dont la décision sera finale et liera les parties à cette Convention. Ce conseil sera composé d'un médecin nommé par la Fédération, d'un médecin nommé par l'employeur et d'un médecin choisi par les deux premiers, qui sera le président. Si le conseil décide que l'invalidité de l'enseignant est permanente, l'enseignant reçoit les prestations de l'allocation de retraite par application du présent article. Les dépenses de ce Conseil sont payées selon le même principe que pour les dépenses d'un Conseil d'arbitrage. Si l'enseignant est reconnu invalide de façon permanente sous la Loi sur la pension de retraite des enseignants, la Loi sur les accidents de travail ou la Loi sur le régime de pension du Canada, une nouvelle décision du Conseil aux termes du présent article n'est pas opportune.

ARTICLE 37 — CONGES SABBATIQUES

37.01 Tout enseignant qui a enseigné au Nouveau-Brunswick pendant cinq (5) ans, dont au moins trois (3) au service du même conseil scolaire, peut poser sa candidature à un congé sabbatique d'un an avec un traitement égal à soixante-six et deux tiers pour cent ($66 \frac{2}{3}\%$) du traitement effectif qu'il aurait reçu s'il avait occupé pendant le congé sabbatique le poste qu'il détenait au moment de sa demande.

37.02 Les enseignants adresseront leurs demandes écrites au secrétaire du Comité des congés sabbatiques. Ce comité examinera les demandes après avoir reçu les recommandations émanant des conseils locaux et des autres sources qu'il estime opportun de consulter et, pour chaque année scolaire il accordera des congés sabbatiques à concurrence de trois-quart de un pour cent ($\frac{3}{4}$ de 1%) du personnel enseignant couvert par la présente Convention sans que le nombre des enseignants obtenant un congé sabbatique puisse dépasser soixante (60).

37.03 Le Comité des congés sabbatiques est composé d'un représentant de l'AEFNB, d'un représentant de la NBTA, d'un représentant de la FENB, d'un représentant de l'ACENB et de trois représentants du ministère de l'Éducation. Le Ministre de l'Éducation désigne l'un des trois représentants du ministère au poste de président. Un secrétaire, désigné par la FENB, est membre de ce comité, mais n'est pas admis à voter. Le Comité des congés sabbatiques est responsable de l'administration, de l'octroi et de l'annulation des congés sabbatiques.

37.04 L'enseignant est assuré du même poste qu'il occupait ou d'un poste équivalent à son retour dans le même district scolaire.

37.05 Sous réserve du paragraphe 37.06, l'enseignant en congé sabbatique est considéré comme étant sous contrat avec le conseil scolaire et, en conséquence, conserve le statut d'enseignant et jouit de tous les avantages dont bénéficierait tout autre enseignant.

37.06 Les dispositions de cette Convention en matière de congés de maladie ne s'appliquent pas à ceux qui sont en congé sabbatique; toutefois, les enseignants en congé sabbatique ne perdent pas les jours de congé de maladie qu'ils ont accumulés.

37.07 Aucun enseignant membre du Comité des congés sabbatiques ne doit perdre de traitement, de jours de congé de maladie ou de prestations de retraite à cause d'une ou plusieurs absences de l'école en vertu du présent article. Les dépenses convenues de ce comité autres que les traitements, sont supportées à parts égales par l'employeur et la Fédération.

37.08 Un enseignant n'est admis à bénéficier d'un nouveau congé sabbatique qu'après avoir enseigné au Nouveau-Brunswick pendant une autre période de cinq (5) ans, dont trois (3) doivent obligatoirement être accomplies au service du même conseil scolaire.

ARTICLE 38 — PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

38.01 L'employeur ouvre chaque année un crédit calculé sur la base de neuf dollars (\$9) par enseignant sous contrat pour acquitter les dépenses des enseignants qui entreprennent, dans des domaines particuliers se rapportant à l'éducation, des projets, études ou recherches qui ont été demandés ou approuvés par le conseil scolaire.

38.02 Pour le calcul du crédit mentionné au paragraphe 38.01, les enseignants à temps partiel ne seront considérés que dans la mesure où ils représentent un nombre équivalent d'enseignants à temps plein.

38.03 Cet article ne doit pas être interprété comme étant un complément du congé sabbatique ou comme pouvant servir à obtenir de nouveaux certificats mais il est conçu pour des projets, des études ou des recherches d'une durée maximale d'un an.

38.04 La distribution des fonds disponibles aux termes du présent article relève d'un Comité du perfectionnement professionnel formé de sept membres: un membre nommé par l'AEFNB, un par la NBTA, un par la FENB, un par l'ACENB et trois par le ministère de l'Éducation. Le Ministre de l'Éducation choisit parmi ceux-ci le président du Comité. Le Comité recrute, sous la direction de son président, le personnel de secrétariat dont il a besoin pour s'acquitter de ses fonctions.

38.05 Les demandes d'utilisation des fonds prévus au présent article doivent être adressées au Comité du perfectionnement professionnel par les conseils scolaires.

38.06 Les conseils scolaires qui désirent bénéficier des fonds prévus au présent article doivent inclure dans leur demande de la façon déterminée par le Comité du perfectionnement professionnel, tous les renseignements demandés par ce comité.

38.07 Aucun enseignant n'est obligé d'entreprendre des projets, des études ou des recherches aux termes de cet article.

38.08 Aucun enseignant siégeant au comité ne doit subir de perte de traitement, de jours de congé de maladie accumulés ni de prestations de retraite à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école par application de cet article. Les dépenses convenues de ce comité, autre que les traitements, sont supportées à parts égales par l'employeur et la Fédération.

ARTICLE 39 — EMBAUCHAGE D'ENSEIGNANTS

39.01 Sous réserve du paragraphe 39.02, les conseils scolaires ne peuvent embaucher que des enseignants brevetés.

39.02 Un conseil scolaire qui, au 1er août, n'a pas pu obtenir les services d'un enseignant breveté capable de répondre convenablement aux exigences du poste ne peut embaucher une personne à laquelle serait octroyé un permis local s'il n'a pas d'abord annoncé le poste dans un quotidien de la province au moins deux (2) semaines avant la date limite de réception des candidatures. Dans les cas d'embauchage par le truchement d'un permis local, l'employeur fait parvenir à la Fédération une copie de l'annonce visée par ce paragraphe.

39.03 La Fédération doit être avisée de tous les cas d'embauchage par le truchement d'un permis local.

39.04 Un permis local n'est octroyé que pour un seul semestre scolaire et prend fin, sans donner lieu à indemnité, à l'issue du semestre pour lequel il a été octroyé.

ARTICLE 40 — CONTRAT D'ENSEIGNEMENT

40.01 Il incombe à l'employeur de s'assurer que le contrat conclu entre un enseignant et un conseil scolaire est identique aux modèles joints à la présente Convention collective sous les annexes F, G ou H, selon le cas, et faisant partie de la Convention.

40.02 Lorsqu'un enseignant est embauché par un conseil scolaire, il doit être avisé, par lettre, de la localité et, si possible, de l'école où il doit enseigner, du (des) niveau(x) d'enseignement et, s'il y a lieu, de la discipline qui lui sera confiée.

40.03 L'employeur peut embaucher des enseignants pour des périodes de temps limitées afin de remplacer des enseignants qui bénéficient d'un congé aux termes des articles 32 ou 37; dans de tels cas, l'employeur emploie la formule de contrat figurant à l'annexe H jointe à la présente Convention collective et en faisant partie.

ARTICLE 41 — DROITS ACQUIS

41.01 Lorsque l'employeur modifie les limites d'un district scolaire, aucun enseignant ne doit perdre les droits ou avantages qu'il a acquis dans son ancien district scolaire.

ARTICLE 42 — PERIODE PROBATOIRE

42.01 Pour les enseignants qui passent un contrat d'enseignement avec un conseil scolaire après la date de la signature de la présente Convention, la période probatoire est de trois années consécutives auprès du même conseil scolaire.

42.02 L'enseignant qui a terminé avec succès sa période probatoire et qui demeure au service du même conseil scolaire pour l'année scolaire suivante détient un contrat permanent d'enseignant auprès de ce conseil scolaire.

42.03 L'enseignant qui a un contrat permanent d'un conseil scolaire et qui, par la suite, quitte son emploi auprès de ce conseil, peut, lorsqu'il rentre au service de ce même conseil, bénéficier d'une suppression ou d'une réduction de la période probatoire.

42.04 L'enseignant qui accomplit une période probatoire en totalité ou en partie auprès d'un conseil scolaire ou qui a un contrat permanent avec ce conseil, mais qui entre au service d'un autre conseil scolaire, peut bénéficier d'une suppression ou d'une réduction de sa période probatoire.

ARTICLE 43 — AFFECTATION D'UN ENSEIGNANT A UNE AUTRE ECOLE

43.01 — S'il survient des circonstances imprévues, l'employeur peut, entre le 30 avril de l'année scolaire en cours et le 30 septembre de l'année suivante, affecter un enseignant à une autre école, dans le même district scolaire, que celle où il enseignait. Dans de tels cas, toutefois, l'enseignant sera averti sans délai par écrit, soit par lettre recommandée, soit par signification personnelle, des raisons qui rendent cette affectation nécessaire et il aura le droit de démissionner sans préjudice dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de l'avis.

ARTICLE 44 — AVIS DE VACANCE DES POSTES DE RESPONSABILITE

44.01 Tous les postes de responsabilité doivent être annoncés dans un journal de la province et affichés dans chaque école du district scolaire où ils sont ouverts, au moins deux semaines avant la date limite de réception des candidatures.

44.02 L'employeur doit envoyer des copies de toutes les annonces à la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick en même temps qu'il les rend publiques.

ARTICLE 45 — POSTES DE RESPONSABILITE

45.01 Seuls les enseignants qui ont un contrat permanent avec un conseil scolaire de la province du Nouveau-Brunswick et qui remplissent les conditions requises peuvent être nommés à des postes de responsabilité, sauf dans le cas où aucun enseignant remplissant les conditions requises n'a postulé le poste.

45.02 Les critères de base pour être nommé à un poste de responsabilité sont la formation pédagogique, la compétence, le rendement et l'aptitude. Lorsqu'il procède à l'appréciation des candidats, le conseil doit accorder une égale importance à chacun de ces critères.

45.03 Il est convenu que l'application du paragraphe 45.02 n'est pas soumise aux articles relatifs aux griefs et à l'arbitrage prévus dans la présente Convention. Toutefois, l'employeur accepte, si le cercle local le recommande et si la Fédération l'approuve, de rencontrer cette dernière, sur demande faite par écrit, en vue de discuter de l'application du paragraphe 45.02 dans des cas individuels de nomination à des postes de responsabilité.

45.04 Les nominations aux postes de responsabilité doivent être faites par écrit.

ARTICLE 46 — LICENCIEMENT ET RAPPEL

46.01 Dans tous les cas de licenciement résultant d'un excédent d'enseignants dans un district scolaire, de la réorganisation d'un district scolaire ou de la suppression d'une fonction:

- (a) les enseignants qui détiennent un permis local sont licenciés avant tout autre enseignant du district capable de répondre convenablement aux exigences du poste détenu par ces enseignants titulaires d'un permis local;
- (b) les enseignants en période probatoire sont ensuite licenciés avant tout autre enseignant du district capable de répondre convenablement aux exigences du poste détenu par ces enseignants en période probatoire;
- (c) les enseignants qui ont un contrat permanent avec le moins d'années d'expérience dans ce district scolaire sont ensuite licenciés avant tout autre enseignant du district capable de répondre convenablement aux exigences du poste détenu par ces enseignants ayant un contrat permanent.

46.02 Un conseil scolaire ne peut, à compter de la date du licenciement et dans le délai d'une année civile après le 30 septembre qui suit la date du licenciement, embaucher de nouveaux enseignants lorsque sont disponibles pour enseigner des enseignants qu'il a licenciés et qui peuvent répondre d'une manière satisfaisante aux exigences du poste.

* 46.03 Il incombe à l'enseignant licencié de tenir son conseil scolaire au courant de sa disponibilité pour un emploi.

* 46.04 La Fédération doit être avisée des noms des enseignants licenciés.

N 46.05 Lorsque des postes d'enseignement sont ouverts, le conseil scolaire doit d'abord en aviser les enseignants licenciés, qui auront alors la chance de postuler ces postes. Si dans un délai raisonnable suivant l'avis aux enseignants licenciés, le conseil scolaire constate qu'aucun enseignant licencié n'a postulé certains postes par écrit ou qu'aucun des postulants n'est capable de répondre convenablement aux exigences, il peut alors publier une offre d'emploi pour les postes non comblés.

46.06 Un enseignant licencié recouvre son statut antérieur dès qu'il est réembauché par le même conseil scolaire.

ARTICLE 47 — MODIFICATION DE LA CERTIFICATION DES ENSEIGNANTS

47.01 Aucun enseignant couvert par la présente Convention ne doit subir de réduction de traitement à cause de changements dans les niveaux de certification des enseignants pendant la durée de la présente Convention.

47.02 Aux fins du paragraphe 47.01, les niveaux de certification signifient et comprennent les niveaux suivants:

- Certificats I à VI
- Brevet temporaire I à VI
- Permis local I à VI
- Brevet temporaire
- Permis local
- Brevet de 2e classe
- Brevet de 3e classe
- Brevet d'enseignement.

ARTICLE 48 — OBTENTION D'UNE NOUVELLE CERTIFICATION

48.01 L'enseignant fera une demande écrite au ministre de l'Education pour obtenir la certification ou une modification de celle-ci.

48.02 Une demande faite aux termes du paragraphe 48.01 doit être appuyée par un relevé de notes officiel envoyé directement par l'établissement ou les établissements intéressés.

48.03 Lorsque le préposé aux brevets reçoit une demande de certification au nom du ministre de l'Education dans la période courant du premier avril au trente et un octobre inclusivement d'une année, le document de certification délivré par le préposé aux brevets portera la date du deux juillet de cette même année.

48.04 Lorsque le préposé aux brevets reçoit une demande de certification au nom du ministre de l'Education dans la période courant du premier novembre au trente et un mars inclusivement d'une année scolaire, le document de certification délivré par le préposé aux brevets portera la date du deux janvier de cette même année scolaire.

48.05 Le paiement de traitement rétroactif dû en application du présent article sera fait dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la réception de la demande de certification et des relevés de notes officiels.

ARTICLE 49 — NOUVEAUX NIVEAUX DE CERTIFICATION ET NOUVELLES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

49.01 L'employeur accepte de négocier les traitements pour tout nouveau niveau de certification ou toute catégorie professionnelle ajoutée, après l'entrée en vigueur de la présente Convention, au groupe professionnel "Education" décrit dans la seconde partie de la première annexe de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et non exclu de l'unité de négociation.

ARTICLE 50 — TRAITEMENT FIXE EN FONCTION DE L'EXPERIENCE

50.01 Pleine reconnaissance d'expérience est accordée à toute personne:

- (a) qui a enseigné dans les écoles publiques du Canada ou ailleurs, tout en détenant ou en étant admis à recevoir un brevet d'enseignement du Nouveau-Brunswick, ou
- (b) qui a enseigné dans les écoles publiques du Canada sans détenir et sans être admis à recevoir un brevet d'enseignement pendant la durée de l'emploi, mais qui subséquemment reçoit un brevet d'enseignement du Nouveau-Brunswick, ou
- (c) qui détenait un brevet et enseignait comme suppléant dans les écoles publiques du Nouveau-Brunswick.

rétroactivité

50.02 Reconnaissance pour la moitié de l'expérience est accordée à toute personne:

- (a) qui a enseigné dans les écoles privées du Canada alors qu'elle détenait un brevet ou était admise à recevoir un brevet au Nouveau-Brunswick; ou
- (b) qui, nonobstant le paragraphe 50.01 (b), détenait un permis local et a obtenu un brevet d'enseignement sous le programme de recyclage, jusqu'à un maximum de cinq ans; ou
- (c) qui a obtenu l'homologation de ses années d'expérience dans le monde du travail ou dans un domaine connexe à l'enseignement, alors qu'elle détenait ou avant d'obtenir un brevet d'enseignement du Nouveau-Brunswick.

50.03 Toute expérience autre que celle reconnue aux termes des paragraphes 50.01 et 50.02 peut être reconnue sur recommandation du comité consultatif sur les certificats et brevets d'enseignement institué auprès du Ministre.

50.04 Une année complète d'enseignement sera portée au crédit de l'enseignant lorsqu'il aura accumulé cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement.

ARTICLE 51 — DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

51.01 Nul ne peut refuser d'employer ou de continuer à employer un enseignant, ou user de discrimination de quelque manière que ce soit contre un enseignant en ce qui concerne une modalité ou une condition d'emploi parce que l'enseignant appartenait ou appartient à la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick ou parce qu'il a exercé ou exerce quelque droit que ce soit en application de la présente Convention collective.

51.02 Nul ne peut tenter de forcer un enseignant à s'abstenir d'une activité exercée ou envisagée par ledit enseignant au nom de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick ou à ne pas exercer quelque droit accordé par la présente Convention collective, par intimidation, menace de renvoi ou toute autre menace, ou par imposition d'une sanction pécuniaire ou autre, ou par tout autre moyen.

ARTICLE 52 — MESURES DISCIPLINAIRES

52.01 Aucun enseignant ne doit être suspendu, ni renvoyé, ni se voir infliger une sanction pécuniaire, ni faire l'objet d'une autre mesure disciplinaire, sauf pour un juste motif.

52.02 Dans tous les cas, sauf celui d'extrême urgence, où des mesures disciplinaires autres que le renvoi sont prises contre un enseignant, le conseil scolaire ou son représentant désigné (à l'exclusion des membres de l'unité de négociation) doit donner un avis écrit, par courrier recommandé ou par signification personnelle, à l'enseignant intéressé au moins quarante-huit (48) heures avant que de telles mesures ne soient prises. Lorsque, en cas d'extrême urgence, un avis verbal des mesures disciplinaires est donné, celui-ci doit être confirmé par avis écrit envoyé par courrier recommandé ou par signification personnelle dans les quarante-huit (48) heures. L'avis écrit de l'application des mesures disciplinaires doit contenir les raisons précises sur lesquelles ces mesures sont fondées.

52.03 Dans les cas de renvoi, le conseil scolaire ou son représentant désigné (à l'exclusion des membres de l'unité de négociation) doit envoyer par courrier recommandé un avis écrit à l'enseignant intéressé au moins dix (10) jours ouvrables avant la date du renvoi. Cet avis doit contenir les raisons précises sur lesquelles ce renvoi est fondé et seules pourront par la suite être opposées à l'enseignant les raisons figurant dans son dossier personnel. En attendant que la mesure de renvoi devienne définitive, le conseil scolaire peut suspendre l'enseignant intéressé avec ou sans traitement. Sur demande écrite de cet enseignant, le conseil fixe sans délai une rencontre avec lui et des représentants du cercle local de la Fédération, laquelle doit avoir lieu avant la décision finale du conseil, pour permettre à ceux-ci de présenter leurs arguments adéquatement. Cette rencontre est tenue à huis clos sur demande de l'une des deux parties. La décision du conseil scolaire doit immédiatement être communiquée par écrit à l'enseignant et une copie doit en être envoyée au cercle et à la Fédération.

52.04 Lorsqu'il est établi qu'un enseignant a été suspendu, renvoyé, s'est vu infligé une sanction pécuniaire ou a fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire sans juste motif, il doit être réintégré dans ses anciennes fonctions sans perdre aucun des avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été suspendu, ni renvoyé, ni ne s'était pas vu infligé une sanction pécuniaire, ni fait l'objet de toute autre mesure disciplinaire. Si un enseignant a subi une perte ou une réduction d'avantages, ceux-ci doivent lui être rendus au plus tard le dernier

jour de la période de paie complète qui suit la décision de réparer le tort causé.

52.05 Il est tenu sur chaque enseignant un dossier personnel que ce dernier peut consulter sur demande durant les heures normales d'affaires du conseil scolaire et/ou du surintendant du district intéressé, à un moment mutuellement acceptable aux deux parties. Les notes, rapports ou lettres défavorables ne peuvent être joints au dossier personnel d'un enseignant sans que celui-ci ait été prévenu par écrit, et sans qu'il ait pu prendre connaissance de la note, du rapport ou de la lettre. Si l'enseignant est d'avis que la note, le rapport ou la lettre est injuste, il peut recourir aux procédures de grief prévues par la présente Convention pour tenter d'en obtenir la radiation de son dossier ou d'en obtenir la rectification. Les notes, rapports ou lettres défavorables se rapportant à des situations, incidents ou faits auxquels l'enseignant peut remédier et auxquels il a remédié doivent être retirés de son dossier personnel dans un délai raisonnable.

52.06 Dans les cas de suspension, de renvoi, d'une sanction pécuniaire ou d'une autre mesure disciplinaire par application du présent article, seuls les notes, rapports ou lettres défavorables figurant au dossier d'un enseignant peuvent lui être opposés.

52.07 Pour l'application du paragraphe 52.05, le conseil scolaire se réserve le droit de garder confidentiellement, en dehors du dossier, la ou les lettres de référence qui lui ont été remises à l'occasion de l'embauchage d'un enseignant. Dans ce cas, la ou les lettres de référence ne peuvent être utilisées contre l'enseignant.

ARTICLE 53 — RESILIATION DU CONTRAT D'UN ENSEIGNANT

53.01 Un conseil scolaire peut résilier pour un juste motif le contrat d'un enseignant titulaire d'un contrat permanent ou en période probatoire. Dans chaque cas, il doit le faire par un avis écrit envoyé par courrier recommandé ou par signification personnelle à l'enseignant au plus tard le 30 avril qui précède la fin de l'année scolaire. Cet avis doit énoncer les raisons précises de la résiliation du contrat, et à partir de ce moment, seules pourront être opposées à l'enseignant les raisons figurant dans son dossier personnel.

53.02 Nonobstant le paragraphe 53.01, lorsqu'un conseil scolaire résilie le contrat d'un enseignant en période probatoire pour cause d'incompétence, il doit le faire par avis écrit envoyé par courrier recommandé ou par signification personnelle à l'enseignant au plus tard le 30 avril qui précède la fin de l'année scolaire; cet avis doit énoncer que l'incompétence est la raison qui a justifié la résiliation du contrat. La résiliation pour cause d'incompétence n'autorise aucun recours aux dispositions de la présente Convention relatives aux griefs et à l'arbitrage pour autant qu'avant que le contrat ait été résilié, le ou les supérieurs de l'enseignant (à l'exclusion des membres de son unité de négociation) aient pu étudier avec l'intéressé son dossier personnel dans lequel figurent les rapports d'évaluation qui prouvent son incompétence et qui ont été rédigés par le surintendant, le surintendant adjoint, le ou les directeurs, directeurs adjoints, chefs de département ou coordonnateurs de matières dont il dépend.

53.03 Lorsqu'il est établi que le contrat d'un enseignant a été injustement résilié par application du présent article, celui-ci doit être réintégré dans ses fonctions sans perdre aucun des avantages dont il aurait bénéficié si son contrat n'avait pas été résilié.

ARTICLE 54 — SUSPENSION OU ANNULATION DES BREVETS OU PERMIS

54.01 Lorsque l'employeur décide que le brevet ou le permis d'un enseignant doit être suspendu ou annulé, il doit lui envoyer un avis écrit au moins dix (10) jours avant de prendre cette mesure. Cet avis doit énoncer la ou les raisons précises invoquées contre lui et aucune autre raison ne peut être opposée par la suite. L'enseignant peut se prévaloir des dispositions appropriées de la procédure applicable aux griefs (y compris l'arbitrage).

ARTICLE 55 — PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

55.01 Les parties conviennent qu'un grief désigne un conflit ou une divergence d'opinion sur l'un des points suivants:

- (a) l'interprétation ou la prétendue violation de toute article de la présente Convention ou de toute sentence arbitrale;
- (b) une mesure disciplinaire donnant lieu au renvoi, à la résiliation du contrat, à la suspension ou à une sanction pécuniaire;

- (c) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou de tout autre acte faits ou émis par l'employeur et ayant trait aux modalités et conditions d'emploi des enseignants;
- (d) tout événement ou question qui concerne les modalités et conditions d'emploi des enseignants, sauf les modalités et conditions d'emploi comprises dans les trois paragraphes précédents, et pour lequel aucune loi de l'Assemblée législative ne prévoit aucun moyen administratif de recours.

55.02 Les personnes ou groupes suivants peuvent soumettre un grief:

- (a) Un enseignant en son nom personnel ou en son nom et au nom d'un ou de plusieurs autres enseignants. Dans ce dernier cas, les autres enseignants doivent apposer leurs signatures au grief écrit.
- (b) La Fédération (sous réserve du paragraphe 55.08);
- (c) L'employeur (sous réserve du paragraphe 55.08).

55.03 Les griefs sont traités de la façon exposée ci-dessous.

55.04 En cas de grief intervenant dans le cadre des alinéas (a), (b), (c) et (d) du paragraphe 55.01 et relevant de la compétence des conseils scolaires, la procédure suivante s'applique:

Première étape: Dans les trente (30) jours ouvrables de la prise de connaissance d'une décision du conseil scolaire ou des faits qui ont suscité le prétendu grief, un enseignant ou un groupe d'enseignants soumettent, par écrit, par l'intermédiaire des représentants appropriés du cercle de la FENB du district scolaire où il(s) enseigne(nt), ledit grief, conformément à l'une des formules des annexes A, B ou C de la présente Convention, selon le cas, au surintendant du district qui doit alors organiser une rencontre avec les représentants du cercle local de la FENB dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent et à un moment convenable aux deux parties. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la dite réunion, le surintendant enverra sa réponse écrite à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésés, ainsi que des copies au cercle et à la Fédération.

Seconde étape: Si la réponse au niveau de la première étape n'est pas acceptée, le cercle local de la Fédération soumet, dans les vingt (20) jours ouvrables, le grief au secrétaire du conseil scolaire en question qui doit alors organiser une réunion du conseil scolaire et des représentants du cercle local de la Fédération dans les dix (10) jours ouvrables suivants et à un moment convenable aux deux parties. Dans les dix (10) jours ouvrables de cette réunion, le conseil scolaire doit rendre une décision écrite et l'envoyer au cercle concerné avec des copies à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésés et à la Fédération. Pour ces cas, le conseil scolaire constituera le dernier palier dans la procédure de règlement des griefs.

55.05 Dans les cas réglés en application du paragraphe 55.04, la Fédération peut avoir des observateurs même lorsqu'elle n'est pas impliquée dans ces griefs, et les enseignants lésés ont le droit d'assister à l'audience.

55.06 Dans tous les cas de grief intervenant dans le cadre des alinéas (a), (b), (c) et (d) du paragraphe 55.01 mais ne relevant pas de la compétence du conseil scolaire, la procédure suivante s'applique:

Première étape: Dans les trente (30) jours ouvrables de la prise de connaissance des faits qui ont suscité le prétendu grief, un enseignant ou un groupe d'enseignants soumettent par écrit ledit grief, conformément à l'une des formules des annexes A, B ou C, selon le cas, au sous-ministre adjoint aux finances et à l'administration ou à son représentant qui doit alors prendre les mesures voulues pour rencontrer le ou les enseignants lésés et/ou leurs représentants dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent et à un moment convenable aux deux parties. Dans les quinze (15) jours ouvrables de cette réunion, le sous-ministre adjoint aux finances et à l'administration ou son représentant enverra sa réponse écrite à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésés ainsi que des copies au cercle et à la Fédération.

Seconde étape: Si la décision au niveau de la première étape n'est pas acceptée, le cercle local de la Fédération soumet, dans les vingt (20) jours ouvrables, ledit grief au sous-ministre de l'Éducation approprié ou à son/sa représentant(e) qui doit alors organiser une réunion avec le ou les enseignants lésés

et/ou leurs représentants dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent et à un moment convenable aux deux parties. Dans les dix (10) jours ouvrables de cette réunion, le sous-ministre de l'Éducation approprié ou son/sa représentant(e) enverra sa réponse écrite à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésés ainsi que des copies au cercle et à la Fédération. Pour ces cas, le sous-ministre de l'Éducation ou son/sa représentant(e) constituera le dernier palier dans la procédure de règlement des griefs.

55.07 Dans les cas réglés de la façon prévue au paragraphe 55.06, la Fédération est représentée lorsqu'elle n'est pas personnellement impliquée, et le ou les plaignants ont le droit d'assister à l'audience.

55.08 La Fédération ne peut soumettre un grief aux termes de la présente Convention que pour son propre compte et, si elle le fait, elle doit recourir aux dispositions du présent article et de l'article 99 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics lorsque la réponse au niveau du dernier palier mentionné au paragraphe 55.04 ou 55.06 n'est pas satisfaisante. L'employeur peut soumettre un grief pour son propre compte en se prévalant directement des dispositions de l'article 99 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. Le recours à l'article 99 constitue le dernier recours au règlement de ces griefs.

55.09 Sous l'unique réserve du paragraphe 55.10, un grief qui a été déposé par écrit ne peut être retiré ni réglé sans l'assentiment du cercle concerné ou de la Fédération, selon le cas. Toutefois, tout règlement d'un grief par les deux parties à n'importe quel palier lie l'employeur, la Fédération, le cercle et l'enseignant ou les enseignants concernés.

55.10 S'il n'y a pas recours aux dispositions du présent article dans les délais prescrits, le grief est présumé retiré. D'autre part, les plaignants peuvent passer à l'étape suivante ou à l'arbitrage, selon le cas, en l'absence d'une réunion ou d'une réponse prescrite dans les délais prescrits. Ces délais peuvent être prolongés par consentement mutuel exprimé par écrit.

55.11 Les formules de griefs données aux annexes A à E inclusivement, font partie de la présente Convention.

ARTICLE 56 — PROCEDURE D'ARBITRAGE

56.01 Lorsqu'un enseignant soumet un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que son grief n'est pas réglé à sa satisfaction, il peut, sous réserve du paragraphe 56.02, soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la réponse écrite au grief à la seconde étape prévue au paragraphe 55.04 ou 55.06.

56.02 Un enseignant n'a le droit de soumettre un grief à l'arbitrage que si la Fédération lui notifie de la façon prescrite:

- (a) qu'elle accepte que le grief soit soumis à l'arbitrage; et
- (b) qu'elle consent à représenter l'enseignant dans les procédures d'arbitrage.

56.03 (a) Aucun grief n'est soumis à l'arbitrage et aucun arbitre ou conseil d'arbitrage n'entend un grief ni ne rend une décision sur un grief tant que toutes les procédures établies pour la présentation d'un grief, et ce, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier palier, n'auront pas été suivies.

(b) Aucun arbitre ou conseil d'arbitrage ne peut rendre, au sujet d'un grief, une décision qui aurait pour effet de nécessiter la modification de la présente Convention collective ou d'une décision arbitrale.

56.04 (a) Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage donne aux deux parties l'occasion de présenter leurs arguments.

- (b) Après avoir considéré le grief, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage:
 - (i) rend une décision sur le grief,
 - (ii) envoie une copie de la décision à chacune des parties, à leurs représentants et à la Fédération, et
 - (iii) dépose une copie de la décision auprès du président de la Commission des relations de travail dans les services publics.

(c) Dans les cas d'un conseil d'arbitrage, la décision prise à la majorité des membres au sujet d'un grief constitue celle du conseil; ladite décision doit être signée par le président du conseil.

(d) Lorsqu'une décision prise à l'égard d'un grief soumis à l'arbitrage exige des mesures quelconques de la part de l'employeur, ce dernier doit donner suite à ces mesures.

(e) Lorsqu'une décision prise à l'égard d'un grief exige des mesures quelconques de la part de l'enseignant, ou de la Fédération ou des deux à la fois, l'enseignant, la Fédération ou les deux, selon le cas, doivent donner suite à ces mesures.

(f) La Commission des relations de travail dans les services publics peut, par application de l'article 19 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, prendre les mesures qui y sont prescrites pour donner suite à la décision d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage au sujet d'un grief, mais ne peut enquêter sur les fondements ou le contenu de la décision.

56.05 L'employeur convient que lorsque la suspension ou l'annulation d'un brevet ou d'un permis d'enseignement entraîne un recours à l'arbitrage, ce recours a lieu devant un conseil d'arbitrage si l'enseignant en question en fait la demande.

FORMULE DE GRIEF "A"

Nom de l'enseignant lésé
Adresse
Brevet ou certificat District scolaire
Ecole

Je, soussigné, ce jour d'hui, le 19.....,
soumet un grief contre ce que je considère être une violation et une interprétation erronée des dispositions de la présente
Convention collective et, sans limiter la généralité de ce qui précède, et plus particulièrement l'article ou les articles
....., contre le fait que, le, date à laquelle j'ai eu connais-
sance effective de l'événement qui a donné naissance à mon grief, l'Employeur a

Réparation: J'exige que

Le présent grief est attesté en mon nom (et au nom d'un ou de plusieurs autres enseignants).

(Signature)

Je certifie m'associer au présent grief et déclare que le plaignant agit aussi en mon nom.

(Signature) (Signature)

Les autres signatures seront considérées comme valables si elles figurent sur un feuillet joint.

Approbation: L'Association dont le visa figure ci-dessous avalise le grief:

Représentation: L'Association dont le visa figure ci-dessous représente le plaignant:

Réponse de l'Employeur à la première étape de la procédure de règlement des griefs

Réponse de l'Employeur à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs

Approbation et renvoi à l'arbitrage: La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick donne son accord pour le
renvoi du grief à l'arbitrage et accepte de représenter le plaignant dans la procédure d'arbitrage:

FORMULE DE GRIEF "B"

Nom de l'enseignant lésé
Adresse
Brevet ou certificat District scolaire
Ecole

Je, soussigné, ce jour d'hui, le 19.....,

soumet un grief contre ce que je considère être une interprétation ou application erronée:

- * d'une loi
- * d'un arrêté
- * d'un document officiel
- * d'un règlement
- * d'une directive

de l'Employeur relatif aux conditions et modalités d'emploi et, sans limiter la généralité de ce qui précède, et plus particulièrement l'article ou les articles contre le fait que, le ,
date à laquelle j'ai eu connaissance effective de l'événement qui a donné naissance à mon grief, l'Employeur a

Réparation: J'exige que

Le présent grief est attesté en mon nom (et au nom d'un ou de plusieurs autres enseignants).

(Signature).....

Je certifie m'associer au présent grief et déclare que le plaignant agit aussi en mon nom.

(Signature) (Signature)

Les autres signatures seront considérées comme valables si elles figurent sur un feuillet joint.

Approbation: L'Association dont le visa figure ci-dessous avalise le grief:

Représentation: L'Association dont le visa figure ci-dessous représente le plaignant:

Réponse de l'Employeur à la première étape de la procédure de règlement des griefs

Réponse de l'Employeur à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs

Approbation et renvoi à l'arbitrage: La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation donne son accord pour le renvoi du grief à l'arbitrage et accepte de représenter le plaignant dans la procédure d'arbitrage:

* Rayer les mentions inutiles.

FORMULE DE GRIEF "C"

Nom de l'enseignant lésé
Adresse
Brevet ou certificat District scolaire
Ecole

Je, soussigné,, ce jour d'hui, le 19.....,
prétend avoir été lésé en conséquence de l'événement ou des faits explicités ci-dessous qui touchent aux conditions et
modalités de mon emploi et pour lesquels aucune loi de l'Assemblée législative ne prévoit de voie administrative de
recours, contre le fait que le, date à
laquelle j'ai eu connaissance effective de l'événement qui a donné naissance à mon grief, l'Employeur a
.....
.....

Réparation: Je désire que
.....
.....

Le présent grief est attesté en mon nom (et au nom d'un ou de plusieurs autres enseignants).
(Signature)

Je certifie m'associer au présent grief et déclare que le plaignant agit aussi en mon nom.
(Signature) (Signature)

Les autres signatures seront considérées comme valables si elles figurent sur un feuillet joint.

Approbation: L'Association dont le visa figure ci-dessous avalise le grief:

Représentation: L'Association dont le visa figure ci-dessous représente le plaignant:

Approbation et renvoi à l'arbitrage: La Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick - New Brunswick Teachers'
Federation donne son accord pour le renvoi du grief à l'arbitrage et accepte de représenter le plaignant dans la procé-
dure d'arbitrage:

FORMULE DE GRIEF "D"

Nom de la partie lésée: La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick – The New Brunswick Teachers' Federation

Adresse:

Nous, la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick – The New Brunswick Teachers' Federation, soumettons un grief contre ce que nous considérons être une violation et une application erronée des dispositions de la présente Convention collective et, sans limiter la généralité de ce qui précède, et plus particulièrement l'article ou les articles, contre le fait que, le, date à laquelle nous avons eu connaissance effective de l'événement qui a donné naissance à notre grief, l'Employeur a

.....
.....
.....
.....

Réparation: Nous exigeons que

Le présent grief est attesté par

Réponse de l'Employeur à la première étape de la procédure

Réponse de l'Employeur à la dernière étape de la procédure

FORMULE DE GRIEF "E"

Nom et adresse de l'agent négociateur

Nom et adresse de l'Employeur

1. L'Employeur et l'agent négociateur

* (a) ont mis à exécution la Convention collective

* (b) sont liés par la sentence arbitrale

dont copie est jointe à la présente note.

2. *L'Employeur cherche aux termes de l'article 99 de la LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES

*l'agent négociateur SERVICES PUBLICS, à assurer l'exécution de l'obligation mentionnée

* la Convention collective

aux présentes, dont il est allégué qu'elle découle de

* la sentence arbitrale

(INDIQUER LA NATURE DE L'OBLIGATION AVEC RENVOI AUX ARTICLES PERTINENTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE OU DE LA SENTENCE ARBITRALE.)

.....
.....
.....
.....

Fait à, ce 19.....

Signature

*Rayer les mentions inutiles.

CONTRAT D'UN ENSEIGNANT BREVETE

CONTRAT fait en trois exemplaires, ce 19.....

ENTRE

ci-après dénommé l'enseignant, lequel est ou sera titulaire, au moment de son entrée en fonction, d'un brevet valide et d'un certificat accordé au nom du ministre de l'Éducation de la province du Nouveau-Brunswick, d'une part,

ET LE CONSEIL SCOLAIRE DU DISTRICT, ci-après dénommé le Conseil, d'autre part.

Il est convenu, entre les parties désignées ci-dessus, ce qui suit:

1. L'enseignant s'engage envers le Conseil scolaire, moyennant la rétribution prévue au paragraphe 2, à enseigner diligemment et loyalement et à remplir les fonctions qui en découlent, conformément à la LOI SCOLAIRE du Nouveau-Brunswick, pendant l'année scolaire se terminant le 30 juin 19..... et ensuite d'année en année jusqu'à la résiliation du contrat dans les conditions prévues.
2. Le Conseil scolaire s'engage à verser le traitement de l'enseignant conformément au barème ainsi que, le cas échéant, une indemnité de responsabilité en fonction du poste qu'il occupe, ainsi qu'il est précisé dans la Convention collective intervenue entre la Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil du Trésor.
3. Le Conseil scolaire s'engage à payer l'enseignant conformément à l'article intitulé "modalités de paiement" ainsi qu'il est précisé dans la Convention collective intervenue entre la Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil du Trésor.
4. Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des déductions pour des journées d'absences, celles-ci sont effectuées sur la base de 1/195^e du traitement annuel pour chaque journée d'absence.
5. Le présent contrat restera en vigueur d'année scolaire en année scolaire jusqu'à ce qu'il soit résilié conformément aux dispositions de la Convention collective entre la Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil du Trésor.
6. Les parties au présent contrat sont à tous égards liées par les dispositions de la Convention collective intervenue entre la Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil du Trésor, et par la LOI SCOLAIRE et son règlement d'application.

EN FOI DE QUOI, l'enseignant a apposé sa signature et son sceau au présent contrat et, le Conseil scolaire ayant approuvé le présent contrat à une réunion tenue le19....., a fait apposer son sceau corporatif, ce contrat devant être fait en trois exemplaires signés par le président et le surintendant dudit Conseil, ce jour d'hui, le 19.....

(sceau)

.....
Témoïn

.....
L'enseignant

.....
Témoïn

.....
Le président du Conseil scolaire

.....
Témoïn

..... (sceau corporatif)
Le surintendant

L'original — conservé par l'enseignant

Deuxième exemplaire — conservé par le Conseil scolaire

Troisième exemplaire — envoyé au ministère de l'Éducation par le Conseil scolaire

CONTRAT D'UN ENSEIGNANT TITULAIRE D'UN PERMIS LOCAL

CONTRAT fait en trois exemplaires, ce 19

ENTRE
 ci-après dénommé l'enseignant, lequel est ou sera titulaire, au moment de son entrée en fonction d'un permis local accordé au nom du ministre de l'Éducation de la province du Nouveau-Brunswick, d'une part,

ET LE CONSEIL SCOLAIRE DU DISTRICT, ci-après dénommé le Conseil, d'autre part.

Il est convenu, entre les parties désignées ci-dessus, ce qui suit:

1. L'enseignant s'engage envers le Conseil scolaire moyennant la rétribution prévue à l'article 2, à enseigner diligemment et loyalement et à remplir les fonctions qui découlent de l'enseignement conformément à la LOI SCOLAIRE du Nouveau-Brunswick, pendant le semestre se terminant le 19.....
2. Le Conseil scolaire s'engage à verser le traitement de l'enseignant conformément au barème figurant dans la Convention collective intervenue entre la Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil du Trésor.
3. Le Conseil scolaire s'engage à payer l'enseignant conformément à l'article intitulé "modalités de paiement" ainsi qu'il est précisé dans la Convention collective intervenue entre la Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil du Trésor.
4. Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des déductions pour des journées d'absences, celles-ci sont effectuées sur la base de 1/195 du traitement annuel pour chaque journée d'absence.
5. Les parties au présent contrat ne peuvent conclure un nouveau contrat qu'en conformité avec l'article intitulé "Embauchage des enseignants" ainsi qu'il est précisé dans la présente Convention collective intervenue entre la Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil du Trésor.
6. Les parties au présent contrat sont à tous égards liées par les dispositions de la Convention collective intervenue entre la Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil du Trésor, et par la LOI SCOLAIRE et les règlements établis sous son régime.

EN FOI DE QUOI, l'enseignant a apposé sa signature au présent contrat et, le Conseil scolaire ayant approuvé le présent contrat à une réunion tenue le 19....., y a apposé son sceau corporatif, ce contrat devant être fait en trois exemplaires signés par le président et le surintendant dudit Conseil, ce jour d'hui, le 19.....

..... Témoïn L'enseignant
..... Témoïn Président du Conseil scolaire
..... Témoïn Surintendant

L'original — conservé par l'enseignant

Deuxième exemplaire — conservé par le Conseil scolaire

Troisième exemplaire — envoyé au surintendant régional par le Conseil scolaire

- CONTRAT D'UN ENSEIGNANT EMBAUCHE AFIN DE REMPLACER UN ENSEIGNANT
EN CONGE AUX TERMES DE L'ARTICLE 32 OU 37


CONTRAT fait en trois exemplaires, ce 19.....

ENTRE
ci-après dénommé l'enseignant, lequel est ou sera titulaire, au moment de son entrée en fonction, d'un brevet valide et d'un certificat accordé au nom du ministre de l'Éducation de la province du Nouveau-Brunswick, d'une part.

ET: LE CONSEIL SCOLAIRE DU DISTRICT, ci-après dénommé le Conseil, d'autre part.

Il est convenu, entre les parties désignées ci-dessus, ce qui suit:

1. L'enseignant s'engage envers le Conseil scolaire, moyennant la rétribution prévue au paragraphe 2, à enseigner diligemment et loyalement et à remplir les fonctions qui en découlent, conformément à la LOI SCOLAIRE du Nouveau-Brunswick, pendant la période allant du 19....., au 19.....
2. Le Conseil scolaire s'engage à verser le traitement de l'enseignant conformément au barème ainsi que, le cas échéant, une indemnité de responsabilité en fonction du poste qu'il occupe, ainsi qu'il est précisé dans la Convention collective intervenue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil du Trésor.
3. Le Conseil scolaire s'engage à payer l'enseignant conformément à l'article intitulé "modalités de paiement" ainsi qu'il est précisé dans la Convention collective intervenue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil du Trésor.
4. Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des déductions pour des journées d'absences, celles-ci sont effectuées sur la base de 1/195^e du traitement annuel pour chaque journée d'absence.
5. Les parties au présent contrat sont liées par les dispositions de la Convention collective intervenue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil du Trésor et par la LOI SCOLAIRE et son règlement d'application, sauf que ce contrat sera considéré résilié à la date fixée au paragraphe 1, sans recours à la procédure de règlement de griefs.

 NOM DE L'ENSEIGNANT REMPLACÉ

EN FOI DE QUOI, l'enseignant a apposé sa signature et son sceau au présent contrat et, le Conseil scolaire ayant approuvé le présent contrat à une réunion tenue le 19....., y a fait apposer son sceau corporatif, ce contrat devant être fait en trois exemplaires signés par le président et le surintendant dudit Conseil, ce jour d'hui, le 19.....

(Sceau)

..... Témoïn L'enseignant
..... Témoïn Le président du Conseil scolaire
..... Témoïn Le surintendant

L'original — conservé par l'enseignant
Deuxième exemplaire — conservé par le Conseil scolaire
Troisième exemplaire — envoyé à la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick par le Conseil scolaire

TRAITEMENTS VERSES DU 1^{er} JANVIER 1975 AU 30 JUIN 1975
SELON LE BAREME SUIVANT

Année	B. E.	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	4456	5336	6215	7094	8853	9731	10610
2	4897	5775	6655	7534	9335	10260	11183
3	5336	6215	7094	7973	9820	10787	11754
4	5775	6655	7534	8412	10303	11314	12326
5	6215	7094	7973	8853	10787	11842	12897
6	6655	7534	8412	9292	11270	12369	13468
7		7973	8853	9731	11754	12897	14039
8			9292	10172	12237	13424	14612
9				10610	12721	13953	15182
10					13204	14480	15754
11					13688	15006	16325

1. Permis local - 60% du brevet d'enseignement

2. Brevet de 3e classe - 70% du brevet d'enseignement

3. Brevet de 2e classe - 80% du brevet d'enseignement

4. Brevet local I à VI - 85% du certificat I à VI

TRAITEMENTS VERSES DU 1^{er} JUILLET 1975 AU 31 DECEMBRE 1975
SELON LE BAREME SUIVANT

Année	B. E.	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	4857	5816	6774	7733	9649	10607	11565
2	5337	6295	7254	8212	10175	11184	12189
3	5816	6774	7733	8691	10704	11758	12812
4	6295	7254	8212	9169	11230	12332	13435
5	6774	7733	8691	9649	11758	12907	14058
6	7254	8212	9169	10128	12284	13483	14680
7		8691	9649	10607	12812	14058	15303
8			10128	11087	13338	14632	15927
9				11565	13866	15209	16549
10					14393	15783	17172
11					14920	16357	17795

- | | |
|---|---|
| 1. Permis local - 60% du brevet d'enseignement | 3. Brevet de 2 ^e classe - 80% du brevet d'enseignement |
| 2. Brevet de 3 ^e classe - 70% du brevet d'enseignement | 4. Brevet local I à VI - 85% du certificat I à VI |

TRAITEMENTS VERSES DU 1er JANVIER 1976 AU 31 MARS 1976
SELON LE BAREME SUIVANT

Année	B. E.	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	5100	6107	7113	8120	10132	11138	12143
2	5604	6610	7617	8622	10684	11743	12799
3	6107	7113	8120	9125	11239	12346	13453
4	6610	7617	8622	9628	11792	12949	14107
5	7113	8120	9125	10132	12346	13553	14761
6	7617	8622	9628	10635	12899	14157	15414
7		9125	10132	11138	13453	14761	16068
8			10635	11642	14006	15364	16724
9				12143	14560	15969	17376
10					15113	16572	18031
11					15667	17175	18685

- | | |
|--|---|
| <p>1. Permis local - 60% du brevet d'enseignement</p> <p>2. Brevet de 3e classe - 70% du brevet d'enseignement</p> | <p>3. Brevet de 2e classe - 80% du brevet d'enseignement</p> <p>4. Brevet local I à VI - 85% du certificat I à VI</p> |
|--|---|

TRAITEMENTS VERSES DU 1^{er} AVRIL 1976 AU 31 DECEMBRE 1976
 SELON LE BAREME SUIVANT

Année	B. E.	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	5610	6718	7824	8931	11145	12251	13357
2	6165	7271	8378	9485	11752	12917	14078
3	6718	7824	8931	10038	12363	13580	14798
4	7271	8378	9485	10591	12971	14243	15518
5	7824	8931	10038	11145	13580	14908	16237
6	8378	9485	10591	11698	14188	15573	16955
7		10038	11145	12251	14798	16237	17674
8			11698	12806	15406	16900	18396
9				13357	16016	17566	19114
10					16624	18229	19833
11					17233	18892	20553

1. Permis local - 60% du brevet d'enseignement

2. Brevet de 3e classe - 70% du brevet d'enseignement

3. Brevet de 2e classe - 80% du brevet d'enseignement

4. Brevet local I à VI - 85% du certificat I à VI

SIGNEE May 2, 1975

POUR LA FEDERATION

POUR L'EMPLOYEUR

Dawson Murray

J. Stewart Brooke

Bernard Blanchard

G. M. M. M. M.

Margaret S. Brogan

Robert J. Jenkins

Paul Dufour

J. J. J.

Harold Northrup

P. Saintonge

R. J. Lane

Calvin Rose

W. A. Neghdegale

DECLARATION D'INTENTION ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR ET
LA FEDERATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

COMITE MIXTE D'ETUDE

Nonobstant les articles 17 et 18

- (a) un comité mixte composé de trois représentants du ministère de l'Education, de trois représentants de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick et d'un président non votant représentant le Conseil du Trésor, sera formé dans les soixante jours qui suivent la date de signature de la nouvelle Convention collective afin de faire une étude complète et détaillée des périodes de préparation des enseignants et du nombre d'élèves par classe.
- (b) dans les sept jours qui suivent la signature de la nouvelle Convention collective, un comité composé de cinq membres, dont deux nommés par la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick, deux nommés par le ministère de l'Education et un président non votant représentant le Conseil du Trésor devrait se réunir pour définir le mandat du comité d'étude décrit au paragraphe (a).
- (c) le comité mixte devrait faire rapport de ses conclusions aux deux parties pendant la durée de la Convention.
- (d) les conclusions du Comité mixte d'étude ne modifieront pas les articles 17 et 18 pendant la durée de la nouvelle Convention collective à moins que, comme résultat de l'étude, l'employeur et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick ne conviennent mutuellement par écrit de modifier la Convention collective pendant sa durée.
- (e) Aucun enseignant qui siège à ces comités ne doit subir de perte de traitement, de jours de congé de maladie accumulés ou de prestations de retraite à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école par application de la présente déclaration.