

1977-78

**POUR CONSULTATION
NE PEUT ÊTRE APPORTÉ**

"Copy"

4



AGREEMENT

between

THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION

LA FEDERATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

and

TREASURY BOARD

January 1, 1977 to December 31, 1978

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
I. <u>PREAMBLE</u>	1
II. <u>LEGAL REQUIREMENTS</u>	
Article 1 - Definition	3
Article 2 - Amendments	3
Article 3 - Duration and Termination	3
Article 4 - Strikes and Lockouts	3
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	6
Article 15 - Local Liaison Committees	6
VII. <u>WORKING CONDITIONS</u>	
Article 16 - Length of School Year	6
Article 17 - Holidays	6
Article 18 - Hours of Instruction	7
Article 19 - Preparation Period	7
Article 20 - Class Size	7
Article 21 - Teacher-Student Ratio	7
Article 22 - Non-Teaching Duties	8
Article 23 - Stenographic and Clerical Assistance	8
Article 24 - Auxiliary Personnel	8
VIII. <u>REMUNERATION</u>	
Article 25 - Anniversary Date	8
Article 26 - Method of Payment	9
Article 27 - Mileage	9
Article 28 - Responsibility Allowances	9
Article 29 - Co-operating Teachers	10
IX. <u>FRINGE BENEFITS</u>	
Article 30 - Sick Leave	10
Article 31 - Compassionate Leave	11
Article 32 - Other Absences	11
Article 33 - Extended Leaves of Absence	12
Article 34 - Leave of Absence for Professional Activities	12

	PAGE
X. <u>TEACHER WELFARE</u>	
Article 35 - Group Life and Medical Insurance	13
Article 36 - Disability Benefits	13
Article 37 - Retirement Allowance	14
XI. <u>PROFESSIONAL IMPROVEMENT</u>	
Article 38 - Educational Leave	14
XII. <u>JOB SECURITY</u>	
Article 39 - Hiring of Teachers	15
Article 40 - Teacher's Contract	15
Article 41 - Successor Rights	15
Article 42 - Probationary Period	16
Article 43 - Transfer of a Teacher to Another School	16
Article 44 - Notification of Vacancies of Positions of Responsibility	16
Article 45 - Positions of Responsibility	17
Article 46 - Layoffs and Recall	17
Article 47 - Changes in Teacher Certification	18
Article 48 - Improvement in Certification	18
Article 49 - Additional Levels of Certification or Occupational Classifications	18
Article 50 - Recognition of Experience for Salary Purposes	18
Article 51 - Discrimination and Intimidation	19
XIII. <u>DISCIPLINARY ACTION</u>	
Article 52 - Disciplinary Action	19
Article 53 - Termination of the Contract of a Teacher	20
Article 54 - Suspension or Cancellation of License or Permit	20
XIV. <u>GRIEVANCE PROCEDURE</u>	
Article 55 - Grievance Procedure	21
Article 56 - Adjudication Procedure	22
Schedule A — Grievance Form	24
Schedule B — Contract - Licensed Teacher	26
Schedule C — Contract - Local Permit Holder	27
Schedule D — Contract - Teacher Employed to Replace a Teacher	28
Schedule E — Salary Schedule, January 1, 1977 to December 31, 1977	29
Schedule F — Salary Schedule, January 1, 1978 to December 31, 1978	30
Letter of Intent - Evaluation	31
Letter of Intent - Retirement Allowance	32
Signature	33

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 _____ DAY OF _____, 1977

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, the Minister of Education and the Boards of School Trustees designated by the Minister of Education under the Schools Act.

ARTICLE 2 — AMENDMENTS

2.01 This Agreement may be amended by mutual consent of the parties.

ARTICLE 3 — DURATION AND TERMINATION

3.01 This Agreement shall be in effect for a term beginning January 1, 1977 and ending on December 31, 1978 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 of the terms of the new Collective Agreement.

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 Federation agrees to print sufficient copies of this Agreement for distribution by the parties.
- 5.02 The costs of printing this Agreement shall be borne equally by the parties.
- 5.03 This Agreement shall be printed in both English and French and shall be official in both languages.

ARTICLE 6 — APPLICATION OF AGREEMENT

- 6.01 This Agreement applies to and is binding on the Federation and its members, 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 SC 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;
- 8.02 The Employer shall deduct from the salary of each teacher the necessary amounts in respect of NBTF Group Insurance and the New Brunswick Teachers' Pension Plan.
- 8.03 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.
- 8.04 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 deemed by the Employer as an 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, dismissing or laying off teachers;
 - (b) classifying and reclassifying positions and specifying teachers' responsibilities;
 - (c) enforcing safety and other regulations;
 - (d) changing existing methods or facilities;

- (e) providing supply teachers.

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 11.04, 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 contract made pursuant to Clause 11.04 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.

11.04 A Board of School Trustees may contract out work only after it has complied with Article 39 (Hiring of Teachers).

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 existing 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 Provincial committees the deliberations of which directly affect the terms and conditions of employment of teachers, excluding legislative committees.

* N.B. The NBTA and AEFNB shall each be granted adequate representation on the Committee to replace the Advisory Committee on Senior High School Achievement Testing.

setting out items to be considered.

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

14.04 The Committee does not have the power to modify the Collective Agreement.

ARTICLE 15 — LOCAL LIAISON COMMITTEES

15.01 It is recognized that there is a need for communication and mutual co-operation between School Boards and local branches of the Federation. It is also recognized that a forum for exchanging information and discussing concerns at the local level would be valuable in providing better School Board-Branch relations.

15.02 For the purposes expressed in Clause 15.01, it is recommended that each School Board and each local branch of the Federation name representatives to act as members of a local liaison committee.

15.03 If a School District has more than one branch of the Federation, members of these branches shall decide in consultation with the School Board whether their representatives will meet jointly or separately with representatives of the School Board.

15.04 For each district, the number of representatives, the frequency and content of meetings and any specific terms of reference governing the conduct and scope of the committees will be determined locally.

15.05 The Committee does not have the power to modify the Collective Agreement.

ARTICLE 16 — LENGTH OF SCHOOL YEAR

16.01 The school year shall begin on the first day of July and end on the thirtieth day of June.

16.02 The total number of teaching days in a school year shall not exceed one hundred and ninety-five (195). All weekdays not allowed as statutory holidays or not 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 the school in which the teacher is regularly employed 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 Employer;
- (d) days during which school was closed by Medical Health authorities; and
- (e) 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 17 — HOLIDAYS

17.01 Statutory holidays will be taken on the days proclaimed.

ARTICLE 18 — HOURS OF INSTRUCTION

18.01 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 maximum of six.

18.02 Participation in extra-curricular activities shall be voluntary. At the same time, the teachers recognize that their responsibility to their students and their profession require the performance of duties that may involve time beyond the hours of instruction described in Clause 18.01 above.

ARTICLE 19 — PREPARATION PERIOD

19.01 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.

19.02 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 19.01, 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.

19.03 Principals of schools of less than eight (8) teachers, Department Heads, and Subject Coordinators shall, where local circumstances permit, be allowed, in addition to the preparation period specified in Clause 19.01, 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.

19.04 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.

19.05 While teachers may agree to supply for other teachers, the choice of supplying lies with the teacher.

19.06 Notwithstanding Clause 19.01 above, it shall be an objective to maintain at the School District level the same proportion of preparation time that existed at the time of the signing of this Agreement.

ARTICLE 20 — CLASS SIZE

20.01 Whenever reasonably practicable the normal class size shall be thirty (30) students but no class shall exceed thirty-six (36) students. If unforeseen circumstances arise the maximum class size may be increased to thirty-seven (37) students.

20.02 Notwithstanding clause 20.01, classes exceeding thirty-six (36) students shall be allowed when formed by the grouping of other classes for team teaching or similar purposes.

ARTICLE 21 — TEACHER-STUDENT RATIO

21.01 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.

21.02 For the purposes of Clause 21.01, 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.

21.03 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 22 — NON-TEACHING DUTIES

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

22.02 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.

22.03 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.

22.04 Clause 22.03 does not prohibit the teacher from collecting money for educationally-related activities, such as night school courses.

ARTICLE 23 — STENOGRAPHIC AND CLERICAL ASSISTANCE

23.01 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.

23.02 Boards of School Trustees shall allocate to schools on a proportional basis the stenographic and clerical assistants made available under Clause 23.01.

23.03 Boards of School Trustees shall 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.

ARTICLE 24 — AUXILIARY PERSONNEL

24.01 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.

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

24.03 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.

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

24.05 Qualified teachers acting as auxiliary personnel shall at all times be restricted to the provisions of Clauses 24.01, 24.02, 24.03 and 24.04.

ARTICLE 25 — ANNIVERSARY DATE

25.01 (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.

ARTICLE 26 — METHOD OF PAYMENT

26.01 The method of payment included in the Collective Agreement terminating December 31, 1976 shall continue up to September 8, 1977.

26.02 Effective September 9, 1977 each teacher shall receive a basic annual salary in twenty-six (26) payments each of which shall be in an amount equal to one twenty-sixth (1/26th) of the annual salary corresponding to his qualifications and experience and as determined by the appropriate schedule as Schedules E and F which form an integral part of this Agreement.

26.03 Every teacher who receives an annual responsibility allowance will receive this allowance in twenty-six (26) payments each equal to one twenty-sixth (1/26th) of that allowance.

26.04 Teachers shall receive their cheques every second Friday. If this day falls on a holiday, teachers shall receive their cheques on the last scheduled teaching day prior to that day.

26.05 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.

26.06 Bi-weekly salaries for part-time teachers will be determined as follows:

$$\text{Salary} = \frac{\frac{\text{appropriate scheduled salary scale}}{195} \times \text{Number teaching days}}{26}$$

ARTICLE 27 — MILEAGE

27.01 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 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.

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

27.03 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 27.01, and 27.02.

27.04 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 27.01 and 27.02.

ARTICLE 28 — RESPONSIBILITY ALLOWANCES

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

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

28.03 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.

28.04 Principals shall receive a basic allowance of \$600 plus

January 1, 1977 \$130 for each of the first twenty (20) teachers supervised, \$65 for each of the next thirty (30) teachers supervised, \$35 for each of the next twenty (20) teachers supervised and \$20 for each of the next twenty(20) teachers supervised.

January 1, 1978 \$135 for each of the first twenty (20) teachers supervised, \$70 for each of the next thirty (30) teachers supervised, \$40 for each of the next twenty (20) teachers supervised and \$25 for each of the next twenty (20) teachers supervised.

28.05 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) of the allowance received by a principal.

28.06 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.

28.07 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.

28.08 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 May 31st. The letter advising the teacher of the reduction shall state the reasons which necessitate the reduction.

28.09 No Department Head, Vice-Principal or Subject Coordinator shall lose his/her position of responsibility for the ensuing school year unless there is a reduction in the number of teachers to a number below the requirements specified in Clauses 28.05, 28.06 and 28.07. If the Department Head, Vice-Principal or Subject Coordinator does lose his/her position of responsibility, he/she must be advised by registered mail or personal service on or before May 31st.

28.10 Teachers holding positions of responsibility may find it necessary to utilize more than one hundred and ninety-five (195) days of the school year in order to fulfill their responsibilities.

ARTICLE 29 — CO-OPERATING TEACHERS

29.01 A teacher who agrees 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 30 — SICK LEAVE

30.01 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.

30.02 A teacher shall be credited with his/her previously accumulated sick leave to the maximum provided for in Clause 30.01.

30.03 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.

30.04 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. The provisions of this clause are applicable to the teacher during her period of pregnancy and/or during delivery and/or immediately following delivery, or when the child arrives home.

30.05 A teacher adopting a child may be granted, on request, leave with or without pay at the discretion of the School Board. Leave granted with pay shall be deducted from the teacher's accumulated sick leave.

30.06 On the occasion of the birth of his child, a male teacher shall be granted special leave with pay to a maximum of one (1) day during the confinement of his spouse. This leave shall be deducted from his accumulated sick leave.

30.07 A teacher who has not accumulated sufficient sick leave to cover a period of absence under this article shall be granted special sick leave up to fifteen (15) teaching days.

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

30.09 A teacher who was granted special sick leave pursuant to Clause 30.07 shall, upon ceasing to be a teacher, compensate the Employer for special sick leave which has not been recovered under Clause 30.08 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.

30.10 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.

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

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

ARTICLE 31 — COMPASSIONATE LEAVE

31.01 A teacher shall be granted on request up to five (5) days per school year 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.

31.02 For the purpose of Clause 31.01, 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, granddaughter.

31.03 It is recognized that leave under this Article can be taken only at the time of the situation requiring the leave.

31.04 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 32 — OTHER ABSENCES

32.01 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.

32.02 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 provided the teacher is not an initiating party to a court action.

32.03 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.

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

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

ARTICLE 33 — EXTENDED LEAVE OF ABSENCE

33.01 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.

33.02 A teacher elected to the office of President of the NBTA or AEFNB shall be granted an extended leave of absence without pay to fill such office and shall be entitled to the same or equivalent position on returning to his/her school district.

33.03 Subject to Clause 33.04, 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.

33.04 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 34 — LEAVE OF ABSENCE FOR PROFESSIONAL ACTIVITIES

34.01 Teachers shall be allowed up to a maximum of 13 days per year to participate in professional development activities, subject councils, administration related to the opening and closing of schools and parent/teacher interviews. These thirteen (13) days are included in the 195 day school calendar. In the application of the article, the thirteen (13) days shall be determined as per the remaining clauses in this article.

34.02 Three (3) of the above days shall be available for subject council workshops/conferences mutually arranged at the provincial level by NBTA, AEFNB and the Department of Education.

34.03 Teachers shall be allowed up to two (2) half days per year to attend Branch meetings of the NBTA and AEFNB. Such Branch meetings must include a reasonable proportion of professional development content as approved by the District Superintendent.

Branches shall give to Boards five (5) days notice for Branch meetings held under this clause. In districts where there are two Branches, Branch meetings held under this clause must be held during the same half-day.

34.04 The remaining nine (9) days are available to Boards of School Trustees for activities outlined in clause 34.01. These days will be determined by Boards of School Trustees upon recommendations from School District In-Service Committees.

34.05 Boards of School Trustees shall allow up to one day per year, if required, for the purpose of receiving a degree or diploma.

34.06 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.

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

34.08 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.

34.09 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 34.06, 34.07 and 34.08. Unless unusual circumstances preclude teachers applying for leave under Clauses 34.06, 34.07 and 34.08 shall give the Board one week's notice before taking the leave of absence.

34.10 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.

34.11 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 35 — GROUP LIFE AND MEDICAL INSURANCE

35.01 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.

35.02 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

35.03 The Employer shall participate with the New Brunswick Teachers' Federation Group Health Insurance Plan by contributing on or before July 1 of each year, during the term of this agreement, the amount of one hundred and twenty-five thousand dollars (\$125,000).

The New Brunswick Teachers' Federation shall have the responsibility of administering the Employer's contribution to the New Brunswick Teachers' Federation Group Health Insurance Plan.

ARTICLE 36 — DISABILITY BENEFITS

36.01 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 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.

36.02 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.

36.03 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.

36.04 The teacher who receives benefits under Clause 36.01 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.

36.05 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 36.01.

36.06 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 37 — RETIREMENT ALLOWANCE

37.01 When a teacher having served five (5) continuous years or more retires on an immediate teacher's pension, or an annual allowance under the Teachers' Pension Act, or separates from his/her employment 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 for each full year of service, but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days.

37.02 For the purposes of this Article, a teacher is credited with teaching service with any School Board in the province.

37.03 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.

37.04 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 Clause 46.05.

37.05 Notwithstanding Clause 37.04, at the teacher's request, the retirement allowance may be, in whole or in part:

- (a) held over to the next taxation year or any other year, or
- (b) converted to an individual income averaging annuity by the teacher.

37.06 Notwithstanding any of the provisions of this Article, a teacher, who normally would be entitled to retirement allowance may, within five (5) years of retirement, subject to satisfactory notice to the School Board, take a paid pre-retirement vacation to be charged against his/her retirement allowance.

37.07 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 of 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 38 — EDUCATIONAL LEAVE

38.01 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 educational leave up to one year with sixty-six and two-thirds (66 2/3%) of the salary which he/she would have received had he/she been employed during the period of the educational leave in the position which he/she held at the time his/her application was made.

38.02 The Educational Leave Committee shall consist of one representative of the NBTF, one representative of the NBTA, one representative of the AEFNB, two representatives of the NBSTA, and two representatives of the Department of Education. One of the two 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 Educational Leave Committee shall be responsible for administering, granting and cancelling educational leave.

38.03 The Employer will make available for educational leave an amount equal to .39% of Vote 2041 - local School Boards.

38.04 Teachers who are eligible for Educational Leave wishing to obtain such leave shall make application to the Secretary of the Educational Leave Committee with a copy to the local School Board. The Committee will review the applications after having received recommendations from the local Boards and such other sources as it deems fit.

38.05 A teacher granted educational leave shall be guaranteed the same or equivalent position on returning to the School District.

38.06 Subject to Clause 38.07, teachers on educational 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.

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

38.08 No teacher serving on the Educational 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.

38.09 No teacher shall be eligible for a subsequent educational 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 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 New Brunswick daily newspaper and, if applicable, the appropriate weekly 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 within two (2) weeks of ratification by the School Board of his/her employment.

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 B, Schedule C or Schedule D, 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 33 or 38 and in such cases shall use the form of contract set out in Schedule D annexed to and forming part of this 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, if reemployed by the same Board of School Trustees, have his/her probationary period waived or reduced.

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

ARTICLE 43 — TRANSFER OF A TEACHER TO ANOTHER SCHOOL

43.01 A teacher to be transferred from one school to another in the School District shall be advised forthwith of the transfer by the School Board in writing by registered mail or by personal service. This notification shall stipulate the reasons which necessitate the transfer.

43.02 Normally, transfer notices shall be served before April 30th; however, if unforeseen circumstances arise, the School Board may serve the transfer notice between April 30th of the current school year and October 31st of the following school year.

43.03 If the School Board notifies a teacher of a transfer before April 30th of the current school year, the transfer cannot take effect until July 1st of the following school year and the teacher shall have the right to resign without prejudice within twenty (20) days of receipt of such notice. In all such cases, the School Board shall transfer the teacher who has the fewest number of teaching days in the School District before any other teacher in his/her school unless extenuating circumstances prevail requiring the Board to give higher priority to other factors.

43.04 If the School Board notifies a teacher of a transfer between April 30th of the current school year and October 31st of the following school year, the transfer must take effect before October 31st and the teacher shall have the right to resign without prejudice within twenty (20) days of receipt of such notice. In all such cases, the teacher who has the fewest number of teaching days in the School District shall be transferred before any other teacher in his/her school providing the teachers to remain on staff are capable of satisfactorily fulfilling the requirements of the positions to be maintained in the school and providing the teacher to be transferred is able to satisfactorily fulfill the requirements of the position to which he/she is being transferred.

43.05 No transfer can take effect after October 31st of the current school year unless extreme circumstances prevail.

43.06 A transfer may be mutually arranged between a School Board and a teacher.

43.07 Other provisions in this Collective Agreement involving the rights of persons holding positions of responsibility must be respected before such persons may be transferred under this Article.

ARTICLE 44 — NOTIFICATION OF VACANCIES OF POSITIONS OF RESPONSIBILITY

44.01 All positions of responsibility shall be advertised in a New Brunswick daily newspaper and, if applicable, in the appropriate weekly 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 or have had 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 any School District where a layoff is necessary, the teacher with the least number of teaching years in that School District shall be laid off before any other teacher in that School District providing the remaining staff is capable of satisfactorily fulfilling the requirements of the positions to be maintained in the District.

46.02 A teacher to be laid off shall receive a written notice to this effect by registered mail or by personal service from the Board of School Trustees. Such notice shall contain the reasons necessitating the layoff. The Federation shall receive a copy of all layoff notices.

46.03 Normally, layoff notices shall be served before May 15th; however, if unforeseen circumstances arise, the School Board may serve the layoff notice between May 15th of the current school year and November 15th of the following school year.

46.04 If the School Board notifies a teacher of a layoff before May 15th of the current school year, the layoff cannot take effect until July 1st of the following school year. If the School Board notifies the teacher of a layoff between May 15th of the current school year and November 15th of the following school year, the layoff may only take effect between July 1st and November 15th.

46.05 From the date of layoff and for a period of one calendar year after the November 15th following the date of layoff 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.

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

46.07 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. Such notification shall be in writing by registered mail or personal service. 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.

46.08 The laid-off teacher with the greatest number of teaching years in the School District shall be employed by his/her former School Board before any other person as long as he/she has applied for and is capable of satisfactorily fulfilling the requirements of the available position.

46.09 A laid-off teacher shall regain his/her former status upon re-employment with the same School Board.

46.10 For any breach of the provisions of this Article, an adjudicator may order such remedy as he sees fit.

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.

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 Director of Teacher Certification 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 school 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 Teachers who have teaching or work experience which requires an evaluation before it can be officially recognized must apply to the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification for recognition of that experience under this article.

- (a) If the application for recognition of teaching or work experience is received by the Committee on or after the first day of April but on or before the 31st day of October in any year, the recognition of the experience shall be made effective the 2nd day of July of that year.
- (b) If the application for recognition of teaching or work experience is received by the Committee on or after the 1st day of November but on or before the 31st day of March, the recognition of the teaching experience shall be made effective the 2nd day of January of that school year.

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

50.05 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 than 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 come 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, or Assistant Superintendent, or Principal(s) or Vice-Principal(s), or 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 Minister of Education that he will recommend that the license or permit of a teacher be suspended or cancelled, the teacher involved must receive a notice in writing to this effect. Such notice

must contain the precise reason(s) invoked against him/her and no other reasons may subsequently be advanced against the 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 Grievance 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, 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, 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 first level in 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.

55.11 The grievance form annexed to this Agreement as Schedule A forms 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 of 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 Relations 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

Name of Aggrieved Teacher (in full) _____

Home Address _____

License or Certification _____ Phone Nos. (Home) _____ (School) _____

Name of School _____ School District No. _____

Address of School _____

Date of effective knowledge giving rise to my grievance _____

Date grievance presented at 1st level _____ at 2nd level _____

Details of Grievance (Quote specific articles, clauses or sections where applicable)

Corrective action requested

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.)

The undersigned approves of the grievance and represents the grievor(s):

Name _____ Address _____

Local NBTF Branch _____ Office Held _____

Phone Nos- (Home) _____ (School) _____

Signature _____

SEE ADDITIONAL NOTES ON THE REVERSE SIDE OF THIS FORM

NOTES

1. If there is not sufficient space to indicate the details of the grievance or the corrective action requested, complete the necessary information on a sheet of paper and attach to the grievance form.
2. When presenting the grievance at the 2nd level, include a copy of the employer's reply at the 1st level.
3. The New Brunswick Teachers' Federation, in presenting a grievance, will complete the sections of the form normally completed by a teacher, omitting those sections which are inapplicable.
4. In addition to presenting this grievance to the appropriate persons as required by clauses 55.04 or 55.06 of the grievance process, send a copy of the grievance form at each level to:

(a) The Director of Labour Relations
Treasury Board,
Centennial Building
P.O. Box 6000,
Fredericton, N.B.
E3B 5H1

(b) The Director of Personnel
Department of Education
Centennial Building
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1

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 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 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 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 Department of Education

CONTRACT - TEACHER EMPLOYED TO REPLACE A TEACHER ON LEAVE OF ABSENCE PURSUANT TO ARTICLE 33 OR 38

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 of, 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 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.

SALARY PAYMENTS — JANUARY 1, 1977 - DECEMBER 31, 1977
 BASED ON THE FOLLOWING GRID

Year	T.L.	C 1	C 11	C 111	C IV	C V	C VI
1	5919	7087	8254	9422	11758	12925	14092
2	6504	7671	8839	10007	12398	13627	14852
3	7087	8254	9422	10590	13043	14327	15612
4	7671	8839	10007	11174	13684	15026	16371
5	8254	9422	10590	11758	14327	15728	17130
6	8839	10007	11174	12341	14968	16430	17888
7		10590	11758	12925	15612	17130	18646
8			12341	13510	16253	17830	19408
9				14092	16897	18532	20165
10					17538	19232	20924
11					18181	19931	21683

- 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 1-V1 - 85% of Certificate 1-V1

SCHEDULE F

SALARY PAYMENTS — JANUARY 1, 1978 - DECEMBER 31, 1978
 BASED ON THE FOLLOWING GRID

Year	T.L.	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	6156	7370	8584	9799	12228	13442	14656
2	6764	7978	9193	10407	12894	14173	15446
3	7370	8584	9799	11014	13565	14900	16236
4	7978	9193	10407	11621	14231	15627	17026
5	8584	9799	11014	12228	14900	16357	17815
6	9193	10407	11621	12835	15567	17087	18603
7		11014	12228	13442	16236	17815	19392
8			12835	14050	16903	18543	20184
9				14656	17573	19273	20972
10					18240	20001	21761
11					18908	20728	22550

30

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 1-V1 - 85% of Certificate 1-V1

LETTER OF INTENT
BETWEEN TREASURY BOARD AND THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION
JOINT STUDY COMMITTEE
EVALUATION

1. A joint committee consisting of three representatives from the Employer, 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 this Collective Agreement to make a thorough study of evaluation of the teaching activities. The Committee may utilize other resources and personnel for consultation purposes.
2. The joint committee shall:
 - (a) define the factors in an instrument for evaluating teaching activities, and
 - (b) develop an appropriate approach to evaluate these factors.
3. The joint committee shall report its findings to both parties on or before June 30, 1978.
4. The joint study committee shall not have the power to modify the Collective Agreement.
5. 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 Letter of Intent.

LETTER OF INTENT
BETWEEN TREASURY BOARD AND THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION
RESEARCH STUDY
RETIREMENT ALLOWANCE

Notwithstanding Article 37 — Retirement Allowance,

- (a) A research study will be made to determine the effect of the NBTF proposal that: "Teachers who leave teaching and who opt for a deferred pension may receive a retirement allowance immediately if they are within five (5) years of receiving that pension or if they have completed their thirty-five (35) years of service."
- (b) The study will focus on the cost aspects of the teachers' request and will provide all the necessary information to determine what the costs might be if such a proposal were implemented throughout the public service.
- (c) The study will be carried out by Management Services and the general terms of reference as outlined in paragraphs (a) and (b) above will be forwarded to Management Services not later than seven (7) days following the signing of the new Collective Agreement. Any elaboration or clarification of the terms of reference required by Management Services will be provided by Treasury Board and the New Brunswick Teachers' Federation.
- (d) The research study should be completed within a period of three (3) months following the signing of the new Collective Agreement.
- (e) The Employer agrees to meet with representatives of the New Brunswick Teachers' Federation within one month of the completion of the study, for the purpose of considering an addition to the Article which would focus specifically on the possibilities of a retirement allowance for those teachers who leave teaching and opt for a deferred pension. When negotiations reopen on Article 36, the proposal referred to in paragraph (a) of this Letter of Intent shall be the subject of the negotiations.
- (f) If the Employer and the New Brunswick Teachers' Federation agree to include in the Retirement Allowance Article a clause covering deferred pensions, such an amendment will take effect July 1st, 1978.



CONVENTION

entre

LA FEDERATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION

et

LE CONSEIL DU TRESOR

Du 1er janvier 1977 au 31 décembre 1978

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
I. <u>PREAMBULE</u>	3
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	6
Article 15 - Comité locaux de liaison	6
VII. <u>CONDITIONS D'EMPLOI</u>	
Article 16 - Durée de l'année scolaire	6
Article 17 - Fêtes légales	6
Article 18 - Heures d'enseignement	7
Article 19 - Période de préparation	7
Article 20 - Nombre d'élèves par classe	7
Article 21 - Rapport maître/élèves	7
Article 22 - Fonctions extra-professionnelles	8
Article 23 - Services de sténographie et de secrétariat	8
Article 24 - Personnel auxiliaire	8
VIII. <u>REMUNERATION</u>	
Article 25 - Anniversaire	8
Article 26 - Modalités de paiement	9
Article 27 - Millage	9
Article 28 - Indemnités de responsabilité	9
Article 29 - Enseignants coopérants	10
XI. <u>BENEFICES MARGINAUX</u>	
Article 30 - Congés de maladie	10
Article 31 - Congés de circonstance	11
Article 32 - Autres cas d'absences	11
Article 33 - Congé prolongé	12
Article 34 - Congés pour activités professionnelles	12

	PAGE
X. <u>BIEN-ETRE DES ENSEIGNANTS</u>	13
Article 35 - Assurance-vie/Assurance-maladie collective	13
Article 36 - Prestations d'invalidité	14
Article 37 - Allocation de retraite	
XI. <u>PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</u>	14
Article 38 - Congé d'étude	
XII. <u>SECURITE D'EMPLOI</u>	15
Article 39 - Embauchage d'enseignants	15
Article 40 - Contrat d'enseignement	15
Article 41 - Droits acquis	16
Article 42 - Période probatoire	16
Article 43 - Mutation d'un enseignant à une autre école	16
Article 44 - Avis de vacance des postes de responsabilité	17
Article 45 - Postes de responsabilité	17
Article 46 - Licenciement et rappel	18
Article 47 - Modification de la certification des enseignants	18
Article 48 - Obtention d'une nouvelle certification	18
Article 49 - Nouveaux niveaux de certification et nouvelles catégories professionnelles	18
Article 50 - Traitement fixé en fonction de l'expérience	19
Article 51 - Discrimination et intimidation	
XIII. <u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>	19
Article 52 - Mesures disciplinaires	20
Article 53 - Résiliation du contrat d'un enseignant	20
Article 54 - Suspension ou annulation des brevets et permis	
XIV. <u>PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS</u>	21
Article 55 - Procédure de règlement des griefs	22
Article 56 - Procédure d'arbitrage	
Annexe A - Formule de grief	24
Annexe B - Contrat d'enseignement - enseignant breveté	26
Annexe C - Contrat d'enseignement - enseignant titulaire d'un permis local	27
Annexe D - Contrat d'enseignement - enseignant embauché pour remplacer un autre enseignant	28
Annexe E - Barème des traitements, du 1er janvier 1977 au 31 décembre 1977	29
Annexe F - Barème des traitements, du 1er janvier 1978 au 31 décembre 1978	30
Déclaration d'intention - Evaluation	31
Déclaration d'intention - Allocation de retraite	32
Signature	33

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, entres 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 les heures de travail, les traitements et les conditions de travail:

CE , 1977 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, le ministre de l'Education et les Conseils scolaires désignés par le ministre de l'Education par application de la Loi scolaire.

ARTICLE 2 — MODIFICATIONS

2.01 La présente Convention peut être modifiée du consentement mutuel des parties.

ARTICLE 3 — DUREE ET EXPIRATION

3.01 La présente Convention entre en vigueur le 1er janvier 1977 et prend fin le 31 décembre 1978. 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 accord sur sa reconduction, sa modification ou son remplacement sans que soit porté atteinte à l'effet rétroactif de tout ou partie des conditions de la nouvelle Convention collective.

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 soixantième 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 La Fédération fera imprimer un nombre suffisant d'exemplaires de la Convention pour distribution par les parties.
- 5.02 Les parties assument à parts égales les coûts d'impression de la Convention.
- 5.03 La présente Convention est imprimée en anglais et français, les deux versions étant officielles.

ARTICLE 6 — APPLICATION DE LA CONVENTION

- 6.01 La présente Convention vise et lie la Fédération et ses membres, 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 no 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.
- 8.02 L'Employeur doit prélever sur le traitement de chaque enseignant les montants nécessaires pour couvrir les contributions à l'assurance collective de la FENB et au régime de retraite des enseignants du Nouveau-Brunswick.
- 8.03 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.
- 8.04 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 situation jugée urgente par lui 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) embaucher, promouvoir, rétrograder, muter, suspendre, renvoyer, licencier ou prendre toute autre mesure disciplinaire à l'endroit d'un enseignant;
 - (b) classifier et reclassifier les postes et délimiter les responsabilités des enseignants;
 - (c) appliquer des mesures de sécurité et d'autres règlements;
 - (d) modifier les règles administratives ou les installations existantes;

- (e) fournir les services de suppléants.

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 11.04, 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 la fonction.

11.03 La durée d'un contrat établi en application du paragraphe 11.04 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.

11.04 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. (Embauchage d'enseignants)

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 contenues dans la présente Convention, ces droits et avantages doivent, sur demande de la Fédération, tomber sous le régime de la présente Convention et les enseignants visés par la Convention doivent en bénéficier automatiquement.

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 les vues de l'AEFNB et l'autre, celles de la NBTA.

13.02 L'AEFNB et la NBTA disposeront chacune d'une représentation convenable au sein du présent 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 provinciaux dont les délibérations touchent directement les modalités et conditions d'emploi des enseignants, à l'exclusion des comités législatifs.

N.B. On accordera à l'AEFNB et à la NBTA une représentation convenable sur le Comité qui remplacera le Comité consultatif des tests de rendement de l'enseignement secondaire du 2e cycle.

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. Le Comité est chargé de faciliter l'application et l'interprétation de la présente Convention.

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

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

14.04 Le Comité n'a pas le pouvoir de modifier la Convention collective.

ARTICLE 15 — COMITES LOCAUX DE LIAISON

15.01 Il est reconnu qu'il doit exister collaboration et communication continue entre les conseils scolaires et les cercles de la Fédération. Il est également reconnu qu'il est souhaitable d'établir un mécanisme qui permettrait d'échanger de l'information et de discuter de problèmes au niveau local afin d'améliorer les relations entre les conseils scolaires et les cercles.

15.02 Aux fins exprimées dans le paragraphe 15.01, il est recommandé que chaque conseil scolaire et chaque cercle de la Fédération nomment des représentants sur un comité local de liaison.

15.03 S'il existe au sein d'un district scolaire plus d'un cercle de la Fédération, les membres des cercles décident après avoir consulté le conseil scolaire si leurs représentants se rencontreront conjointement ou séparément avec les représentants du conseil scolaire.

15.04 Le nombre de représentants, la fréquence et le contenu des réunions et le mandat des comités de liaison établissant les procédures d'assemblées et l'envergure de leur action seront déterminés au niveau local.

15.05 Le Comité n'a pas le pouvoir de modifier la Convention collective.

ARTICLE 16 — DUREE DE L'ANNEE SCOLAIRE

16.01 L'année scolaire commence le premier (1er) juillet et se termine le trente (30) juin.

16.02 Le nombre total de jours d'enseignement dans une année scolaire ne doit pas dépasser cent quatre-vingt-quinze (195). On considère comme jours d'enseignement 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) par suite de mauvais temps, les jours de fermeture de l'école à laquelle l'enseignant est régulièrement assigné;
- (b) les jours déclarés fériés par le gouverneur général ou le lieutenant-gouverneur;
- (c) les jours de fermeture de l'école par ordre de l'Employeur;
- (d) les jours de fermeture de l'école par ordre des autorités médicales;
- (e) les jours de congé 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 17 — FETES LEGALES

17.01 Les fêtes légales sont observées aux dates proclamées.

ARTICLE 18 — HEURES D'ENSEIGNEMENT

18.01 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 (4½) pour les deux premières années du niveau élémentaire;
- de cinq (5) à cinq heures et demie (5½) pour les autres années du niveau élémentaire et pour le niveau secondaire 1er cycle;
- de cinq heures et demie (5½) à six (6) heures pour le niveau secondaire deuxième cycle.

18.02 La participation des enseignants dans les activités parascolaires est volontaire. En même temps, les enseignants reconnaissent que leurs responsabilités envers leurs élèves et leur profession exigent des tâches qui peuvent s'étendre au delà des heures d'enseignement spécifiées au paragraphe 18.01.

ARTICLE 19 — PERIODE DE PREPARATION

19.01 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.

19.02 Les directeurs d'écoles qui comptent huit (8) enseignants et plus et tous les directeurs adjoints ont droit, en plus de la période prévue au paragraphe 19.01, 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.

19.03 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 19.01, 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.

19.04 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.

19.05 Bien que l'enseignant peut consentir à faire de la suppléance, la décision d'accepter ou non lui revient personnellement.

19.06 Nonobstant le paragraphe 19.01, le conseil scolaire vise à maintenir la proportion de périodes de préparation qui existait au moment de la signature de la présente Convention.

ARTICLE 20 — NOMBRE D'ELEVES PAR CLASSE

20.01 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-six (36) élèves. S'il survient des circonstances imprévues, le nombre maximal d'élèves par classe peut être augmenté à trente-sept (37) élèves.

20.02 Nonobstant le paragraphe 20.01, une classe peut compter plus de trente-six (36) élèves si elle est formée par le regroupement d'autres classes pour fins d'enseignement en équipe ou pour d'autres raisons semblables.

ARTICLE 21 — RAPPORT MAITRE/ELEVES

21.01 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.

21.02 Aux fins du paragraphe 21.01, 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.

21.03 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 22 — FONCTIONS EXTRA-PROFESSIONNELLES

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

22.02 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.

22.03 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.

22.04 Le paragraphe 22.03 n'empêche pas l'enseignant de percevoir des fonds pour d'autres activités reliées à l'éducation telles que les cours du soir.

ARTICLE 23 — SERVICES DE STENOGRAPHIE ET DE SECRETARIAT

23.01 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.

23.02 Les conseils scolaires assignent aux écoles, sur une base proportionnelle, les services de sténographie et de secrétariat établis selon les dispositions du paragraphe 23.01.

23.03 Le conseil scolaire doit embaucher du personnel surnuméraire de sténographie et de secrétariat pour faire face aux pointes de travail et pour remplacer les sténographes et les secrétaires absentes pour cause de maladie.

ARTICLE 24 — PERSONNEL AUXILIAIRE

24.01 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.

24.02 Le personnel auxiliaire ne doit dans aucun cas servir de remplaçant pour un enseignant breveté.

24.03 Le personnel auxiliaire ne sera 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.

24.04 Le personnel auxiliaire ne sera pas affecté à un ou plusieurs enseignants en particulier sans le consentement des enseignants intéressés.

24.05 Les enseignants qualifiés agissant comme personnel auxiliaire seront soumis en tout temps aux dispositions des paragraphes 24.01, 24.02, 24.03 et 24.04.

ARTICLE 25 — ANNIVERSAIRE

25.01 (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.

ARTICLE 26 — MODALITES DE PAIEMENTS

26.01 Les modalités de paiements incluses dans la Convention collective qui a pris fin le 31 décembre 1976 demeurent en vigueur jusqu'au 8 septembre 1977.

26.02 A partir du 9 septembre 1977 chaque enseignant reçoit son traitement annuel en vingt-six (26) versements équi-valent chacun à 1/26ième de son traitement annuel fondé sur ses titres et son expérience et fixé selon le cas, dans l'une des annexes E et F qui font partie intégrante de la présente Convention.

26.03 L'enseignant qui reçoit une indemnité annuelle de responsabilité recevra cette indemnité en vingt-six (26) paiements équivalents chacun à 1/26ième de l'indemnité totale.

26.04 Les enseignants reçoivent leurs chèques à tous les deux vendredi. Lorsque ce jour est un jour férié, les ensei-gnants reçoivent leurs chèques le dernier jour ouvrable précédant le jour férié.

26.05 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 encaissables.

26.06 Le traitement de tous les quinze (15) jours des enseignants à temps partiel est déterminé de la façon suivante:

$$\text{Traitement} = \frac{\text{traitement selon l'échelle appropriée}}{195} \times \frac{\text{Nombre de jours d'enseignement}}{26}$$

ARTICLE 27 — MILLAGE

27.01 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 aux enseignants qui doivent se déplacer dans l'accomplissement de leurs tâches régulières et qui n'ont pas de moyen de trans-port, ou prendre à sa charge leurs frais de transport.

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

27.03 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 27.01 et 27.02.

27.04 Lorsque l'emploi du temps d'un enseignant est réparti également entre plusieurs écoles, le conseil scolaire doit aviser l'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 27.01 et 27.02.

ARTICLE 28 — INDEMNITES DE RESPONSABILITE

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

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

28.03 L'enseignant qui assume les fonctions d'un poste de responsabilité pendant dix (10) jours consécutifs et plus 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.

28.04 Les directeurs d'écoles reçoivent une indemnité de base de \$600 et, en plus:

A partir du 1er janvier 1977:

\$130 pour chacun des vingt (20) premiers enseignants sous leur surveillance, \$65 pour chacun des trente (30) enseignants suivants sous leur surveillance, \$35 pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur sur-

veillance et \$20 pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance.

A partir du 1er janvier 1978:

\$135 pour chacun des vingt (20) premiers enseignants sous leur surveillance, \$70 pour chacun des trente (30) enseignants suivants sous leur surveillance, \$40 pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance et \$25 pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance.

28.05 On nommera un directeur adjoint par tranche de vingt-cinq (25) enseignants jusqu'à concurrence de trois (3) directeurs adjoints, la nomination se fera dès que la tranche compte plus de douze et demi (12.5) enseignants. Le directeur adjoint reçoit une indemnité égale à la moitié ($\frac{1}{2}$) de celle du directeur d'école.

28.06 On pourra nommer un chef de département pour une école lorsqu'il y a l'équivalent de trois (3) enseignants ou plus à temps complet qui enseignent une discipline donnée. Les chefs de département reçoivent une indemnité de base de \$600 majorée de \$60 par enseignant sous leur surveillance, jusqu'à concurrence de \$1,500, même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département. En établissant l'indemnité de responsabilité, le chef de département n'est pas compris dans le nombre d'enseignants sous sa surveillance.

28.07 On pourra nommer 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 une discipline donnée. Les coordonnateurs de matières reçoivent une indemnité de base de \$600 majorée de \$60 par enseignant(e) sous leur surveillance, jusqu'à concurrence de \$1,800, même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département. En établissant l'indemnité de responsabilité, le coordonnateur de matières n'est pas compris dans le nombre d'enseignants sous sa surveillance.

28.08 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 avisé par courrier recommandé au plus tard le 31 mai. La lettre avisant l'enseignant de la réduction doit énoncer les motifs la rendant nécessaire.

28.09 Le chef de département, le directeur adjoint ou le coordonnateur de matières ne peut perdre son poste de responsabilité au cours de l'année scolaire suivante que si la diminution du nombre d'enseignants tombe en-dessous des exigences minimales spécifiées aux paragraphes 28.05, 28.06 et 28.07. Si le chef de département, le directeur adjoint ou le coordonnateur de matières perd son poste de responsabilité, il/elle doit en être avisé(e) par courrier recommandé ou par signification personnelle le ou avant le 31 mai.

28.10 Les enseignants détenant des postes de responsabilité peuvent trouver nécessaire à l'occasion d'utiliser plus de cent quatre-vingt-quinze (195) jours de l'année scolaire afin de s'acquitter de leurs responsabilités.

ARTICLE 29 — ENSEIGNANTS COOPERANTS

29.01 Tout enseignant qui accepte de prendre en charge un élève-enseignant le fait sans rémunération de l'Employeur, mais aucun enseignant ne peut être contraint de prendre en charge un élève-enseignant.

ARTICLE 30 — CONGES DE MALADIE

30.01 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.

30.02 Les jours de congé de maladie antérieurement accumulés par un enseignant doivent être portés à son crédit à concurrence du maximum fixé au paragraphe 30.01.

30.03 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.

30.04 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. Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent à l'enseignante pendant la durée de sa grossesse et/ou pendant l'accouchement et/ou immédiatement après l'accouchement, ou lorsque l'enfant arrive à la maison.

30.05 Le Conseil scolaire peut accorder sur demande à l'enseignant qui adopte un enfant un congé avec ou sans rémunération à la discrétion du conseil scolaire. Un congé avec rémunération est déduit du nombre de jours de congé de maladie accumulés

30.06 A l'occasion de la naissance de son enfant, il est accordé à l'enseignant un congé spécial avec rémunération jusqu'à un maximum d'un (1) jour pendant l'accouchement de son épouse. Ce congé est déduit du nombre de jours de maladie accumulés par l'enseignant.

30.07 On accordera un congé spécial de maladie de quinze (15) jours 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 en application du présent article.

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

30.09 L'enseignant qui a bénéficié d'un congé spécial de maladie accordé en vertu du paragraphe 30.07 doit, lorsqu'il cesse ses fonctions, indemniser l'Employeur du nombre de jours de congé de maladie qu'il n'a pas récupéré selon le paragraphe 30.08, ce remboursement est calculé sur la base du taux de rémunération de l'enseignant au moment où il a cessé ses fonctions.

30.10 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.

30.11 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.

30.12 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 31 — CONGES DE CIRCONSTANCE

31.01 L'enseignant a droit, sur demande, à un maximum de cinq (5) jours de congé par année scolaire 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.

31.02 Aux fins du paragraphe 31.01, 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.

31.03 Il est reconnu qu'un congé selon cet article peut être utilisé seulement au moment de l'évènement qui exige ledit congé.

31.04 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 32 — AUTRES CAS D'ABSENCE

32.01 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.

32.02 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 à condition qu'il ne soit pas le requérant dans une cause devant les tribunaux.

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

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

32.05 Dans l'application du présent article, l'Employeur peut exiger de l'enseignant une preuve adéquate sous forme d'une déclaration écrite.

ARTICLE 33 — CONGE PROLONGE

33.01 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.

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

33.03 Sous réserve du paragraphe 33.04, 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.

33.04 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 34 — CONGES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES

34.01 Les enseignants ont droit à un maximum de treize (13) jours par année pour assister à des sessions de perfectionnement professionnel, à des rencontres de conseils pédagogiques, à des activités d'administration reliées à l'ouverture et à la fermeture des classes et aux rencontres parents-maîtres. Ces treize (13) jours font partie du calendrier scolaire de cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement. Dans l'application de cet article, les treize (13) jours sont déterminés selon les paragraphes suivants de l'article.

34.02 Trois (3) des jours ci-haut mentionnés sont disponibles aux enseignants pour des réunions des conseils pédagogiques ou des conférences coordonnés au niveau provincial par l'AEFNB, la NBTA et le ministère de l'Éducation.

34.03 Les enseignants ont droit à un maximum de deux demi-jours par année pour assister aux assemblées de cercles de l'AEFNB et de la NBTA. Ces assemblées devraient contenir une partie raisonnable d'activités de perfectionnement professionnel approuvées par le surintendant. Le cercle avise le conseil scolaire au moins cinq (5) jours avant la tenue d'une assemblée prévue par ce paragraphe. Dans les districts où il y a deux (2) cercles, les assemblées de cercles tenues par application de ce paragraphe doivent avoir lieu pendant la même demi-journée.

34.04 Les neuf (9) autres jours sont disponibles aux conseils scolaires pour les activités prévues au paragraphe 34.01. Ces jours sont déterminés par les conseils scolaires conformément aux recommandations des comités locaux de perfectionnement professionnel.

34.05 Les conseils scolaires doivent accorder aux enseignants, si nécessaire, un maximum d'une journée par année pour la collation d'un grade ou d'un diplôme.

34.06 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 aux réunions de comité et/ou à des réunions d'une organisation à laquelle l'association en question est affiliée.

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

34.08 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 du bureau de direction et/ou du bureau de direction correspondant d'une des associations constituantes.

34.09 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 34.06, 34.07 et 34.08. A moins que des circonstances extraordinaires ne les en empêchent, les enseignants qui font une demande de congé en application des paragraphes 34.06, 34.07 et 34.08 en avisent le conseil scolaire une semaine avant de prendre un tel congé.

34.10 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.

34.11 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 du 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 35 — ASSURANCE-VIE/ASSURANCE-MALADIE COLLECTIVE

35.01 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.

35.02 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

35.03 L'Employeur contribue au régime assurance-maladie collective de la FENB à raison de \$125,000 par année versé le ou avant le 1er juillet pendant la durée de cette Convention collective. La FENB est responsable de l'administration de la contribution de l'Employeur au régime d'assurance-maladie collective de la FENB.

ARTICLE 36 — PRESTATIONS D'INVALIDITE

36.01 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 de l'enseignant;
- (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.

36.02 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.

36.03 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.

36.04 L'enseignant qui reçoit des prestations aux termes du paragraphe 36.01 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.

36.05 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 36.01.

36.06 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 37 — ALLOCATION DE RETRAITE

37.01 Lorsqu'un enseignant, ayant à son crédit au moins cinq (5) années de service continu, se retire avec une pension à jouissance immédiate ou une allocation annuelle conformément à la Loi de pension de retraite des enseignants, 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 à cinq (5) jours de traitement pour chaque année complète de service jusqu'à concurrence de cent vingt-cinq (125) jours.

37.02 Aux fins de cet article sont reconnues les années de service de l'enseignant auprès de tout conseil scolaire de la province.

37.03 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.

37.04 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 en application de l'Article 46.05.

37.05 Nonobstant le paragraphe 37.04 et à la demande de l'enseignant l'allocation de retraite, en entier ou en partie, peut être:

- (a) retenue jusqu'à la prochaine année de taxation, ou toute autre année de taxation, ou
- (b) convertie par l'enseignant en une rente d'étalement.

37.06 Nonobstant toute stipulation de cet article et sous réserve d'un avis satisfaisant au conseil scolaire, l'enseignant peut en dedans de cinq (5) ans de sa retraite bénéficier d'une vacance pré-retraite qui sera déduite de son allocation de retraite.

37.07 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 en application du présent article. Les dépenses de ce conseil sont défrayées de la même manière que pour les dépenses du Conseil d'arbitrage. Si l'enseignant est reconnu invalide de façon permanente selon la Loi de pension de retraite des enseignants, la Loi sur les accidents de travail ou la Loi sur le régime de pension du Canada, il ne sera pas nécessaire d'obtenir une décision supplémentaire du conseil médical prévu au présent article.

ARTICLE 38 — CONGE D'ETUDE

38.01 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 d'étude d'une durée maximale d'un (1) an avec un traitement égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) du traitement effectif qu'il aurait reçu s'il avait occupé pendant le congé d'étude le poste qu'il détenait au moment de la demande.

38.02 Le Comité des congés d'étude est composé d'un représentant de la FENB, d'un représentant de l'AEFNB, d'un représentant de la NBTA, de deux (2) représentants de l'ACENB et de deux (2) représentants du ministère de l'Education. Le Ministre de l'Education désigne l'un des deux (2) représentants du ministère au poste de président. Un secrétaire, désigné par la FENB, est membre du comité, mais n'est pas admis à voter. Le Comité des congés d'étude est responsable de l'administration, de l'octroi et de l'annulation des congés d'étude.

38.03 L'Employeur retient un montant égal à .39% du Crédit 2041 des conseils scolaires aux fins des congés d'étude.

38.04 L'enseignant éligible à un congé d'étude et désireux d'obtenir un congé adresse sa demande au secrétaire du Comité des congés d'étude et en fait parvenir une copie au conseil scolaire local.

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

38.06 Sous réserve du paragraphe 38.07, l'enseignant en congé d'étude 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 bénéficie tout autre enseignant.

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

38.08 Aucun enseignant du Comité d'étude 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 du comité, autres que les traitements, sont supportées à parts égales par l'Employeur et la Fédération.

38.09 Un enseignant n'est admis à bénéficier d'un nouveau congé d'étude 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 39 — EMBAUCHAGE D'ENSEIGNANTS

39.01 Sous réserve du paragraphe 39.01, 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, et, le cas échéant, dans l'hebdomadaire approprié, 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 d'un enseignant par le truchement d'un permis local dans un délai de deux (2) semaines suivant la ratification par le conseil scolaire local de son embauchage.

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 B, C ou D, 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 33 ou 38; dans de tels cas, l'Employeur emploie la formule de contrat figurant à l'annexe D 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 signent un contrat d'enseignement avec un conseil scolaire après la date de la signature de la présente Convention, la période probatoire est de trois (3) 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 son conseil scolaire.
- 42.03 L'enseignant qui détient un contrat permanent auprès d'un conseil scolaire et qui, par la suite, quitte son emploi auprès de ce conseil, peut, lors de son rengagement par ce même conseil scolaire, bénéficier d'une suppression ou d'une réduction de la période probatoire.
- 42.04 L'enseignant qui termine sa période probatoire ou qui détient un contrat permanent auprès d'un conseil scolaire et puis entre au service d'un autre conseil scolaire peut bénéficier d'une suppression ou d'une réduction de la période probatoire.

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

- 43.01 L'enseignant qui doit être muté à une autre école du district scolaire doit en être avisé immédiatement par le conseil scolaire par courrier recommandé ou par signification personnelle. L'avis doit contenir les raisons qui nécessitent la mutation.
- 43.02 En temps normal, le Conseil scolaire doit, avant le 30 avril, signifier à l'enseignant sa décision de le/la muter à une autre école. Néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le conseil scolaire peut, entre le 30 avril et le 31 octobre, signifier à l'enseignant son intention de le/la muter à une autre école.
- 43.03 Si le conseil scolaire avise l'enseignant avant le 30 avril de l'année scolaire en cours de sa décision de le/la muter à une autre école, la mutation ne devient exécutoire que le 1er juillet de la prochaine année scolaire et l'enseignant a le droit de démissionner sans préjudice dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de l'avis. Dans tous ces cas, le conseil scolaire ne doit muter que l'enseignant ayant à son crédit le moins d'années de service dans ce district avant tout autre enseignant de la même école à moins qu'il existe des circonstances atténuantes exigeant que le conseil scolaire accorde la priorité à d'autres facteurs.
- 43.04 Si le conseil scolaire signifie à l'enseignant sa décision de le/la muter à une autre école entre le 30 avril de l'année scolaire en cours et le 31 octobre de la prochaine année scolaire, la mutation doit s'effectuer avant le 31 octobre et l'enseignant a droit de démissionner sans préjudice dans les vingt (20) jours qui suivent la réception de l'avis. Dans tous ces cas, le conseil scolaire ne doit muter que l'enseignant ayant à son crédit le moins d'années de service dans ce district avant tout autre enseignant de la même école pourvu que les enseignants qui demeurent à cette école puissent convenablement répondre aux exigences des postes de l'école et pourvu que l'enseignant concerné puisse répondre convenablement aux exigences du poste auquel il/elle est affecté(e).
- 43.05 Aucune mutation ne devient exécutoire après le 31 octobre de l'année scolaire en cours à moins qu'il ne survienne des circonstances extrêmes.
- 43.06 Une mutation à une autre école peut être convenue entre l'enseignant et le conseil scolaire.
- 43.07 Les autres stipulations de la Convention collective touchant les droits des personnes détenant un poste de responsabilité doivent être respectées avant que ces personnes puissent être mutées à une autre école selon cet article.

ARTICLE 44 — AVIS DE VACANCE DES POSTES DE RESPONSABILITE

- 44.01 Tous les postes de responsabilité doivent être annoncés dans un quotidien du Nouveau-Brunswick et, le cas échéant, dans l'hebdomadaire approprié, et affichés dans chaque école du district scolaire où ils seront ouverts, au moins deux (2) 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 détiennent ou qui ont détenu un contrat permanent auprès d'un conseil scolaire 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'évaluation 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 tout district scolaire, lorsqu'un licenciement s'avère nécessaire, l'enseignant ayant à son crédit le moins d'années d'enseignement dans ce district scolaire est licencié avant tout autre enseignant du district pourvu que le personnel enseignant qui demeure puisse répondre convenablement aux exigences des postes qui sont retenus.

46.02 Le conseil scolaire doit aviser l'enseignant par courrier recommandé ou par signification personnelle de sa décision de le/la licencier. L'avis doit contenir les raisons qui nécessitent le licenciement. La Fédération doit recevoir une copie de tout avis de licenciement.

46.03 En temps normal, le conseil scolaire doit, avant le 15 mai, signifier à l'enseignant sa décision de le/la licencier. Néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le conseil scolaire peut donner l'avis de licenciement entre le 15 mai de l'année scolaire en cours et le 15 novembre de la prochaine année scolaire.

46.04 Si un conseil scolaire signifie à l'enseignant avant le 15 mai de l'année scolaire en cours sa décision de le/la licencier, le licenciement ne devient exécutoire que le 1er juillet de la prochaine année scolaire. Si le conseil scolaire signifie à l'enseignant sa décision de le/la licencier entre le 15 mai de l'année scolaire en cours et le 15 novembre de la prochaine année scolaire, le licenciement ne devient exécutoire qu'entre le 1er juillet et le 15 novembre.

46.05 Un conseil scolaire ne peut, à compter de la date du licenciement et dans le délai d'une année civile après le 15 novembre 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.

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

46.07 Lorsque des postes d'enseignement sont ouverts, le conseil scolaire doit d'abord en aviser les enseignants licenciés, qui auront la chance de postuler ces postes. Si dans un délai raisonnable suivant l'avis aux enseignants licenciés, le conseil scolaire constate qu'un ou plusieurs des enseignants licenciés n'ont pas postulé ces 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.

46.08 Le conseil scolaire embauche l'enseignant ayant à son crédit le plus d'années d'expérience dans ce district avant tout autre personne pourvu qu'il/elle a posé sa candidature et peut convenablement répondre aux exigences du poste disponible.

46.09 Un enseignant licencié recouvre son statut antérieur dès qu'il/elle est réembauché(e) par le même conseil scolaire.

46.10 Lorsqu'il a décidé qu'il y a eu violation de cet article, l'arbitre peut imposer toute mesure corrective qu'il juge appropriée.

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'Éducation 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'Éducation dans la période courant du 1er avril au 31 octobre inclusivement d'une année, le document de certification émis par le préposé aux brevets portera la date du 2 juillet de cette même année.

48.04 Lorsque le préposé aux brevets reçoit une demande de certification au nom du ministre de l'Éducation dans la période courant du 1er novembre au 31 mars inclusivement d'une année scolaire, le document de certification émis par le préposé aux brevets portera la date du 2 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 "Éducation" 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.

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 Les enseignants qui ont une expérience de travail ou une expérience dans l'enseignement qui doit être évaluée avant d'être reconnue officiellement, doivent présenter une demande de reconnaissance de cette expérience au comité consultatif sur les certificats et brevets d'enseignement institué auprès du Ministre.

- (a) Si le comité reçoit la demande de reconnaissance d'expérience d'enseignement ou d'expérience de travail entre le 1er avril et le 31 octobre inclusivement de n'importe quelle année, la reconnaissance de l'expérience entre en vigueur le 2e jour de juillet de cette même année.
- (b) Si le comité reçoit la demande de reconnaissance d'expérience dans l'enseignement ou d'expérience de travail entre le 1er novembre et le 31 mars inclusivement de n'importe quelle année, la reconnaissance de l'expérience dans l'enseignement entre en vigueur le 2e jour de janvier de cette même année scolaire.

50.04 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.

50.05 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 faire preuve 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 le 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 d'enseignement avant la date du renvoi. L'avis doit contenir les raisons précises sur lesquelles le 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 l'enseignant, le conseil scolaire 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 adéquatement leurs arguments. La 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. L'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; l'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 soit par le surintendant ou le surintendant adjoint ou le directeur ou le/les directeur(s) adjoint(s) ou le/les chef(s) de département ou le/les coordonnateur(s) 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 ET PERMIS

54.01 Lorsque le ministre de l'Éducation décide de recommander que le brevet ou le permis d'un enseignant soit suspendu ou annulé, l'enseignant doit recevoir un avis écrit à cet effet. L'avis doit énoncer la ou les raisons précises invoquées contre

lui/elle 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 tout 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 la formule de l'annexe A de la présente Convention, 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 ladite 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 la formule de l'annexe A, 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. Dans ces cas, le sous-ministre de l'Éducation ou son/sa représentant(e) constituera le dernier palier dans la procédure de règlement de 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 tels 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 La formule de griefs donnée à l'annexe A fait partie de la présente Convention.

ARTICLE 56 — PROCEDURE D'ARBITRAGE

56.01 Lorsqu'un enseignant soumet un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement de griefs y compris 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 au sujet du 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 soumis 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, en 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

Nom de l'enseignant lésé (au complet) _____

Adresse à domicile _____

Brevet et certificat _____ téléphone (dom.) _____ (école) _____

Nom de l'école _____ district scolaire no _____

Adresse de l'école _____

Date de prise de connaissance des faits _____

Date de présentation du grief à la première étape _____ à la deuxième étape _____

Détails du grief (Citer les articles, paragraphes ou sous-paragraphes applicables.)**Action corrective demandée**

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

Signature _____

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

Signature _____ Signature _____

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

Je, soussigné, approuve du présent grief et représente le (les) plaignant(s).

Nom _____ Adresse _____

Cercle local de la FENB _____ titre _____

Téléphone (domicile) _____ école _____

Signature _____

INFORMATIONS ADDITIONNELLES AU VERSO

FORMULE DE GRIEF

1. S'il n'y a pas suffisamment d'espace pour écrire les détails du grief ou de l'action corrective demandée, prière de fournir l'information nécessaire sur une feuille séparée et l'annexer à la formule de grief.

2. Lorsque le grief est logé à la deuxième étape, prière d'inclure la réponse de l'Employeur à la première étape.

3. Lorsque la Fédération des Enseignants du Nouveau-Brunswick loge un grief, elle complète les parties de la formule destinée à l'enseignant tout en omettant les parties qui ne s'appliquent pas.

4. En plus de présenter le grief aux personnes appropriées conformément aux paragraphes 55.04 ou 55.06 de la procédure de grief, prière de transmettre une copie de la formule de grief logée à chaque étape aux personnes suivantes:

(a) **Le Directeur des Relations de Travail**
Conseil du Trésor
Edifice du Centenaire
C.P. 6000
Fredericton, N.-B.
E3B 5H1

(b) **Le Directeur du Personnel**
Ministère de L'Éducation
Edifice du Centenaire
C.P. 6000
Fredericton, N.-B.
E3B 5H1

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 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 signées par le président et le surintendant dudit Conseil, ce jour d'hui, le 19.....

.....
Témoïn

.....
L'enseignant

.....
Témoïn

.....
Le président du Conseil scolaire

.....
Témoïn

.....
Le surintendant

(sceau corporatif)
.....

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'Education 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 33 OU 38

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 REMPLACE

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 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.....

.....
Témoïn
.....
Témoïn
.....
Témoïn

.....
L'enseignant
.....
Le président du Conseil scolaire
.....
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 1977 AU 31 DECEMBRE 1977
 SELON LE BAREME SUIVANT

Année	Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	5919	7087	8254	9422	11758	12925	14092
2	6504	7671	8839	10007	12398	13627	14852
3	7087	8254	9422	10590	13043	14327	15612
4	7671	8839	10007	11174	13684	15026	16371
5	8254	9422	10590	11758	14327	15728	17130
6	8839	10007	11174	12341	14968	16430	17888
7		10590	11758	12925	15612	17130	18646
8			12341	13510	16253	17830	19408
9				14092	16897	18532	20165
10					17538	19232	20924
11					18181	19931	21683

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

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

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

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

TRAITEMENTS VERSES DU 1^{er} JANVIER 1978 AU 31 DECEMBRE 1978
SELON LE BAREME SUIVANT

Année	Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	6156	7370	8584	9799	12228	13442	14656
2	6764	7978	9193	10407	12894	14173	15446
3	7370	8584	9799	11014	13565	14900	16236
4	7978	9193	10407	11621	14231	15627	17026
5	8584	9799	11014	12228	14900	16357	17815
6	9193	10407	11621	12835	15567	17087	18603
7		11014	12228	13442	16236	17815	19392
8			12835	14050	16903	18543	20184
9				14656	17573	19273	20972
10					18240	20001	21761
11					18908	20728	22550

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

DECLARATION D'INTENTION

ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR ET LA FEDERATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

COMITE MIXTE D'ETUDE

EVALUATION

1. Un comité mixte composé de trois représentants de l'Employeur, trois de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick et d'un président non votant représentant le Conseil du Trésor sera formé dans les soixante (60) qui suivront la date de signature de la présente Convention collective dans le but de faire une étude complète de l'évaluation des activités pédagogiques. Le Comité pourra avoir recours à d'autres ressources et personnel pour fins de consultation.
2. Le Comité mixte devra:
 - (a) établir les facteurs d'un instrument d'évaluation pour les activités pédagogiques, et
 - (b) élaborer une méthode pour évaluer ces facteurs.
3. Le Comité mixte fera rapport de ses conclusions aux deux parties le ou avant le 30 juin 1978.
4. Le Comité mixte n'aura pas le pouvoir de modifier la Convention collective.
5. Aucun enseignant qui siège au Comité mixte ne doit subir de pertes 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 en application de la présente déclaration.

DECLARATION D'INTENTION

ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR ET LA FEDERATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

COMITE MIXTE D'ETUDE

ALLOCATION DE RETRAITE

1. Il est effectué une étude afin de déterminer les ramifications de la demande de la FENB, à savoir "L'enseignant qui laisse l'enseignement ou qui opte pour une pension différée peut recevoir une allocation de retraite s'il est en dedans de cinq (5) ans de sa pension ou s'il a à son crédit trente-cinq (35) ans de service".
2. L'étude doit porter sur les coûts de la demande des enseignants et établit toute l'information nécessaire pour déterminer quels seraient les coûts si une telle demande était implantée à travers les services publics.
3. La direction des services de gestion est responsable de cette étude et le mandat établi aux paragraphes (1) et (2) lui sera transmis dans les sept (7) jours qui suivent la signature de la Convention collective. Toute clarification ou élaboration du mandat requise par les services de gestion est transmise par le Conseil du Trésor et la FENB.
4. L'étude devrait être terminée dans les trois (3) mois qui suivent la signature de la Convention collective.
5. L'Employeur consent à rencontrer les représentants de la FENB dans un délai d'un (1) mois de la fin de l'étude afin de considérer une addition à l'Article 37 qui toucherait spécifiquement la possibilité d'une allocation de retraite à l'intention des enseignants qui laissent l'enseignement et optent pour une pension différée. Lorsque les négociations sur l'Article 37 seront rouvertes, la proposition mentionnée au paragraphe (1) de cette déclaration d'intention sera l'objet des négociations.
6. Dans le cas où la FENB et l'Employeur conviennent d'inclure un paragraphe touchant les droits des enseignants qui optent pour une pension différée, cet amendement à l'Article 37 sera un vigueur à partir du 1er juillet 1978.

