

AGREEMENT

between

Board of Management

and

The New Brunswick Teachers' Federation

La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick

September 1, 1988 to August 31, 1991

CONVENTION

entre

Le Conseil de gestion

et

La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick

The New Brunswick Teachers' Federation

Du 1er septembre 1988 au 31 août 1991

AGREEMENT

between

Board of Management

and

The New Brunswick Teachers' Federation

La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick

September 1, 1988 to August 31, 1991

CONVENTION

entre

Le Conseil de gestion

et

La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick

The New Brunswick Teachers' Federation

Du 1er septembre 1988 au 31 août 1991

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
I. <u>PREAMBLE</u>	5
II. <u>LEGAL REQUIREMENTS</u>	
Article 1 - Definition	5
Article 2 - Amendments	5
Article 3 - Duration and Termination	5
Article 4 - Strikes and Lockouts	5
Article 5 - Printing and Discription of the Agreement	5
III. <u>FEDERATION SECURITY</u>	
Article 6 - Application of Agreement	7
Article 7 - Recognition	7
Article 8 - Deductions	7
IV. <u>MANAGEMENT RIGHTS</u>	
Article 9 - Provincial Security	7
Article 10 - Employer's Responsibilities	7
Article 11 - Contracting Out	9
V. <u>PUBLIC LEGISLATION</u>	
Article 12 - Public Legislation	9
VI. <u>CONSULTATION</u>	
Article 13 - Representation on Advisory Committees of the Department of Education	9
Article 14 - Employee/Employer Relations Committee	11
Article 15 - Local Liaison Committees	11
VII. <u>WORKING CONDITIONS</u>	
Article 16 - Length of School Year	11
Article 17 - Holidays	13
Article 18 - Hours of Instruction	13
Article 19 - Preparation Period	13
Article 20 - Class Size	13
Article 21 - Replacement of Absent Teachers	15
Article 22 - Non-Teaching Duties	15
Article 23 - Extra-Curricular Activities	15
Article 24 - Stenographic and Clerical Assistance	15
Article 25 - Auxiliary Personnel	17
VIII. <u>REMUNERATION</u>	
Article 26 - Anniversary Date	17
Article 27 - Method of Payment	17
Article 28 - Travel Expenses	19
Article 29 - Responsibility Allowances	19
Article 30 - Co-Operating Teachers	23
IX. <u>FRINGE BENEFITS</u>	
Article 31 - Sick Leave	23
Article 32 - Compassionate Leave	23
Article 33 - Maternity Leave	25
Article 34 - Other Absences	25
Article 35 - Leaves of Absence	25
Article 36 - Leaves of Absence for Professional Activities	27

TABLE DES MATIERES

	PAGE
I. <u>PREAMBULE</u>	6
II. <u>EXIGENCES LEGALES</u>	
Article 1 - Définition	6
Article 2 - Modifications	6
Article 3 - Durée et expiration	6
Article 4 - Grèves et lock-out	6
Article 5 - Impression et distribution de la convention	6
III. <u>PROTECTION ACCORDEE A LA FEDERATION</u>	
Article 6 - Application de la convention	8
Article 7 - Reconnaissance	8
Article 8 - Prélèvements	8
IV. <u>DROITS DE L'EMPLOYEUR</u>	
Article 9 - Sécurité provinciale	8
Article 10 - Attributions de l'Employeur	8
Article 11 - Contrat à forfait	10
V. <u>LOIS PUBLIQUES</u>	
Article 12 - Lois publiques	10
VI. <u>CONSULTATION</u>	
Article 13 - Représentation aux comités consultatifs du ministère de l'Education	10
Article 14 - Comité des relations employés-Employeur	12
Article 15 - Comités locaux de liaison	12
VII. <u>CONDITIONS D'EMPLOI</u>	
Article 16 - Durée de l'année scolaire	12
Article 17 - Fêtes légales	14
Article 18 - Heures d'enseignement	14
Article 19 - Période de préparation	14
Article 20 - Nombre d'élèves par classe	14
Article 21 - Remplacement des enseignants absents	16
Article 22 - Fonctions extra-professionnelles	16
Article 23 - Activités parascolaires	16
Article 24 - Services de sténographie et de secrétariat	16
Article 25 - Personnel auxiliaire	18
VIII. <u>REMUNERATION</u>	
Article 26 - Anniversaire d'embauchage	18
Article 27 - Modalités de paiement	18
Article 28 - Frais de transport	20
Article 29 - Indemnités de responsabilité	20
Article 30 - Enseignants coopérants	24
IX. <u>BENEFICES MARGINAUX</u>	
Article 31 - Congés de maladie	24
Article 32 - Congés de circonstance	24
Article 33 - Congés de maternité	26
Article 34 - Autres cas d'absence	26
Article 35 - Congés	26
Article 36 - Congés pour activités professionnelles	28

	PAGE
X. <u>PROFESSIONAL IMPROVEMENT</u>	
Article 37 - Educational Leave	29
XI. <u>TEACHER WELFARE</u>	
Article 38 - Group Insurance	29
Article 39 - Disability Benefits	31
Article 40 - Retirement Allowance	31
XII. <u>JOB SECURITY</u>	
Article 41 - Hiring of Teachers	33
Article 42 - Teacher's Contract	33
Article 43 - Successor Rights	33
Article 44 - Probationary Period	35
Article 45 - Transfer of a Teacher to Another School	35
Article 46 - Advertisement of Teaching Positions	35
Article 47 - Positions of Responsibility	37
Article 48 - Layoffs and Recall	37
Article 49 - Changes in Teacher Certification	39
Article 50 - Improvement in Certification	39
Article 51 - Additional Levels of Certification or Occupational Classifications	41
Article 52 - Recognition of Experience for Salary Purposes	41
Article 53 - Seniority	43
Article 54 - Discrimination and Intimidation	43
XIII. <u>DISCIPLINARY ACTION</u>	
Article 55 - Disciplinary Action	43
Article 56 - Termination of the Contract of a Teacher	45
Article 57 - Suspension or Cancellation of License or Permit	45
XIV. <u>GRIEVANCE PROCEDURE</u>	
Article 58 - Grievance Procedure	47
Article 59 - Adjudication Procedure	49
Schedule A - Grievance Form	53
Schedule B - Contract - Licensed Teacher	57
Schedule C - Contract - Local Permit Holder	59
Schedule D - Contract - Teacher Employed to Replace a Teacher	61
Schedule E - Special Term Contract	63
Schedule F - Salary Schedule - September 1, 1988 - August 31, 1989	65
Schedule G - Salary Schedule - September 1, 1989 - February 28, 1990	66
Schedule H - Salary Schedule - March 1, 1990 - August 31, 1990	67
Schedule I - Salary Schedule - September 1, 1990 - February 28, 1991	68
Schedule J - Salary Schedule - March 1, 1991 - August 31, 1991	69
Schedule K - Department of Education Policy Statement (re: Education Leave)	70
Schedule L - Letter of Intent - Joint Study on Supervisory Duties	71
Schedule M - Letter of Intent - Leave of Absence for Professional Activities	73
Schedule N - Letter of Intent - Joint Study on Long-Term Disability Benefits	75
Schedule O - Interpretation and Application of Article 28 - Travel Expenses	77
Signatures	80

X.	<u>PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</u>	
	Article 37 - Congés d'études	30
XI.	<u>BIEN-ETRE DES ENSEIGNANTS</u>	
	Article 38 - Assurance collective	30
	Article 39 - Prestations d'invalidité	32
	Article 40 - Allocation de retraite	32
XII.	<u>SECURITE D'EMPLOI</u>	
	Article 41 - Embauchage des enseignants	34
	Article 42 - Contrat d'enseignement	34
	Article 43 - Droits acquis	34
	Article 44 - Période de probation	36
	Article 45 - Mutation d'un enseignant à une autre école	36
	Article 46 - Annonce des postes disponibles	36
	Article 47 - Postes de responsabilité	38
	Article 48 - Licenciement et rappel	38
	Article 49 - Modification de la certification des enseignants	40
	Article 50 - Obtention d'un nouveau certificat	40
	Article 51 - Nouveaux niveaux de certification et nouvelles catégories professionnelles	42
	Article 52 - Traitement fixe en fonction de l'expérience	42
	Article 53 - Ancienneté	44
	Article 54 - Discrimination et intimidation	44
XIII.	<u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>	
	Article 55 - Mesures disciplinaires	44
	Article 56 - Résiliation du contrat d'un enseignant	46
	Article 57 - Suspension ou annulation des brevets et permis	46
XIV.	<u>PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS</u>	
	Article 58 - Procédure de règlement des griefs	48
	Article 59 - Procédure d'arbitrage	50
Annexe A	- Formule de grief	54
Annexe B	- Contrat d'enseignement - enseignant breveté	58
Annexe C	- Contrat d'enseignement - enseignant titulaire d'un permis local	60
Annexe D	- Contrat d'enseignement - enseignant embauché afin de remplacer un enseignant	62
Annexe E	- Contrat spécial à terme	64
Annexe F	- Barème des traitements - 1er septembre 1988 au 31 août 1989	65
Annexe G	- Barème des traitements - 1er septembre 1989 au 28 février 1990	66
Annexe H	- Barème des traitements - 1er mars 1990 au 31 août 1990	67
Annexe I	- Barème des traitements - 1er septembre 1990 au 28 février 1991	68
Annexe J	- Barème des traitements - 1er mars 1991 au 31 août 1991	69
Annexe K	- Directive du ministère de l'Education (sujet: Congés d'études)	70
Annexe L	- Lettre d'intention - Comité conjoint sur l'étude des tâches de surveillance	72
Annexe M	- Lettre d'intention - Congés pour activités professionnelles	74
Annexe N	- Lettre d'intention - Comité conjoint sur l'invalidité à long terme	76
Annexe O	- Interprétation et Application de l'Article 28 - Frais de transport	78
Signatures		80

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 TWENTY-EIGHT DAY OF JUNE, 1989

BETWEEN: HER MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE OF NEW BRUNSWICK,
as represented by Board of Management 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 Board of Management, the Minister of Education and the Boards of School Trustees designated by the Minister of Education under the Schools Act.

1.02 When the masculine form is used it shall apply equally to the feminine unless otherwise indicated.

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 September 1, 1988 and ending on August 31, 1991 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 or until such time as a deadlock has been declared and the employees in the bargaining unit have authorized strike action in accordance with the Public Service Labour Relations Act, 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.

3.04 Every reasonable effort shall be made to ensure that this Collective Agreement is signed within fourteen (14) calendar days of a ratification vote by teachers.

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 its own use.

PREAMBULE

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

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

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

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

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, le traitement et les conditions de travail:

CE VINGT-HUITIEME JOUR DU MOIS DE JUIN 1989, LES PARTIES,

SA MAJESTE, DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK,
représentée par le Conseil de gestion 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 de gestion, le ministre de l'Education et les conseils scolaires désignés par le ministre de l'Education en application de la Loi scolaire.

1.02 Le masculin comprend également le féminin, sauf indication contraire.

ARTICLE 2 -- MODIFICATIONS

2.01 La présente convention peut être modifiée avec le consentement mutuel des parties.

ARTICLE 3 -- DUREE ET EXPIRATION

3.01 La présente convention entre en vigueur le 1er septembre 1988 et prend fin le 31 août 1991. Elle est 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 (2) mois qui précèdent la date d'expiration de la présente convention et 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 ou jusqu'à ce qu'une impasse ait été déclarée et que les employés de l'unité de négociation aient autorisé une grève conformément à la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, 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.

3.04 Tous les efforts raisonnables seront faits pour assurer la signature de la présente convention collective dans les quatorze (14) jours civils qui suivront le vote de ratification par les enseignants.

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 consent à faire imprimer un nombre suffisant d'exemplaires de la présente convention pour ses propres besoins.

5.02 The Employer agrees to print sufficient copies of this Agreement for its own use.

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 teachers employed by written contract in accordance with Article 42 in any school in New Brunswick under the jurisdiction of the Department of Education, the Employer and its representatives.

6.02 This agreement also applies to and is binding on any other person who is classified as an "employee" under the Public Service Labour Relations Act and whose classification is one included in the Education Group, Scientific and Professional Category, Part II represented by the Federation for as long as he/she continues to meet the definition of "employee" under that Act.

6.03 In particular, supply teachers who do not meet the definition of "employee" under the Public Service Labour Relations Act are not covered by the terms and conditions of this Collective Agreement.

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 provincial dues and of 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 Each remittance shall be accompanied by the appropriate computer printout showing, in respect of each teacher, the following information: name, School District number, school location, expense code, social insurance number, employee number, pay period salary, the amounts deducted in respect of the NBTA or AEFNB provincial dues, NBTF provincial dues, certificate level, years of experience and group insurance deductions.

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.

5.02 L'Employeur consent à faire imprimer un nombre suffisant d'exemplaires de la présente convention pour ses propres besoins.

5.03 La présente convention est imprimée en anglais et en français, les deux versions étant officielles.

ARTICLE 6 -- APPLICATION DE LA CONVENTION

6.01 La présente convention vise et lie la Fédération et les enseignants embauchés par contrat écrit conformément à l'article 42 dans une école du Nouveau-Brunswick relevant du ministère de l'Education, l'Employeur et ses représentants.

6.02 De plus, la présente convention vise et lie toute autre personne qui a acquis le statut d'"employé" selon la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et dont la classification est incluse dans le groupe Enseignement, catégorie scientifique et professionnelle, partie II, représentée par la Fédération tant et aussi longtemps qu'elle continue de répondre à la définition d'"employé" prévue par cette loi.

6.03 Les enseignants suppléants, en particulier, qui ne répondent pas à la définition d'"employé" prévue par la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, ne sont pas visés par les termes et les conditions de la présente convention collective.

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 1 a 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 de l'AEFNB ou de la NBTA et les cotisations provinciales de 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 de l'AEFNB ou de la NBTA et celles de la FENB, ainsi que les contributions à l'assurance collective de la FENB, au plus tard le douze du mois suivant. Le versement doit indiquer le nombre d'enseignants sur le traitement desquels ont été prélevées les cotisations provinciales de l'AEFNB ou de la NBTA et celles de la FENB.

8.04 Chaque remise d'argent doit être accompagnée de l'état mécanographié approprié indiquant pour chaque enseignant les informations suivantes: nom, numéro du district scolaire, adresse de l'école, code de dépense, numéro d'assurance sociale, numéro d'employé, traitement par période de paye, montants prélevés aux fins des cotisations provinciales de l'AEFNB ou de la NBTA et aux fins de cotisations provinciales de la FENB, niveau de certification, années d'expérience et contribution à l'assurance collective.

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 ce qui suit, sans toutefois s'y limiter:

- (a) embaucher, promouvoir, rétrograder, muter, licencier, suspendre, renvoyer ou prendre toute autre mesure disciplinaire à l'endroit d'un enseignant;
- (b) classer et reclasser 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 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 41 of the current Collective Agreement.

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 the 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 representation on the appropriate Provincial Curriculum Advisory Committee.

13.03 The NBTA and the AEFNB shall each be granted representation on the Provincial Advisory Committee on Testing and Evaluation.

13.04 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 may have representation on those Provincial Committees the deliberations of which directly affect the terms and conditions of employment of teachers, excluding legislative committees.

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

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 -- CONTRAT A FORFAIT

11.01 La Fédération reconnaît le droit de l'Employeur d'avoir recours à des contrats à forfait.

11.02 Sous réserve du paragraphe 11.04, aucune fonction d'enseignement ou éducative ne peut être exécutée par contrat à forfait 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 à des contrats à forfait qu'après avoir satisfait aux conditions de l'article 41 de la présente convention.

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 doivent prévaloir et sont réputés faire 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 prévaloir.

12.02 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux enseignants visés par la présente convention collective rend nulle et non avenue l'une quelconque des dispositions de la convention, les autres dispositions restent en vigueur pour la durée de la convention et 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 la même loi.

12.03 Lorsqu'une loi a pour effet de conférer des droits ou des avantages plus grands que ceux qui sont contenus dans la présente convention, ces droits et avantages doivent, sur demande de la Fédération, tomber sous le régime de la présente convention et 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 du Ministre sur la certification des enseignants. L'un représente les positions de l'AEFNB et l'autre, celles de la NBTA.

13.02 L'AEFNB et la NBTA disposent chacune d'une représentation au sein du comité consultatif provincial des programmes d'études approprié.

13.03 L'AEFNB et la NBTA disposent chacune d'une représentation au sein du comité consultatif provincial en mesure et évaluation.

13.04 La FENB et/ou l'AEFNB et la NBTA peuvent être représentées aux comités consultatifs du ministère de l'Education dans la mesure où cette représentation est nécessaire à la bonne marche des relations entre le ministère et les enseignants. La FENB peut également être 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.

13.05 Aucun enseignant servant comme membre d'un comité consultatif en vertu du présent article ne doit subir de perte de traitement, de jours de maladie accumulés ou de prestations de retraite à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école en application du présent article.

ARTICLE 14 -- EMPLOYEE/EMPLOYER RELATIONS COMMITTEE

14.01 Within thirty (30) days of the signing of this Agreement there shall be constituted a joint committee known as the Employee-Employer Relations Committee comprising three representatives of the Federation and three representatives of the Employer which shall be responsible to facilitate the administration and interpretation of the Agreement.

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

14.03 No teacher serving on 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 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 highly 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.

- 16.03
- (a) When a school is closed pursuant to either Clause 16.02 (a) or (b), the teachers in that school are not required to be in attendance either at that school or at any other school.
 - (b) When a school is closed pursuant to Clause 16.02 (c), the teachers in that school are not required to be in attendance:

- (i) unless activities requiring teacher attendance have been scheduled; or

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 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 avis 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 crédits de pension 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 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 fortement recommandé que chaque conseil scolaire et chaque cercle de la Fédération nomment les représentants à 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 de ces 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 spécifique régissant le fonctionnement des comités et établissant leur champ d'action sont 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 juillet et se termine le trente 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) les jours de fermeture, par suite de mauvais temps, de l'école où 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 et
- (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 congés autorisés n'ayant pas entraîné une perte de traitement.

16.03 (a) Lorsqu'une école est fermée en application des alinéas 16.02 (a) ou (b), les enseignants de cette école ne sont pas tenus d'être présents à cette école ou à toute autre.

(b) Lorsqu'une école est fermée en application de l'alinéa 16.02 (c), les enseignants de cette école ne sont pas tenus d'être présents à moins que:

- (i) des activités nécessitant leur présence n'aient été prévues; ou

- (ii) unless circumstances have necessitated the temporary transfer of the students of that school to another facility, in which case, the teachers may be required to attend at that facility.
- (c) When a school is closed pursuant to Clause 16.02 (d), the teachers in that school are not required to be in attendance unless circumstances have necessitated the temporary transfer of the students of that school to another facility, in which case, the teachers may be required to attend at that facility.

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 (2) years of the elementary school a minimum of four (4) and a maximum of four and one-half (4 1/2);
- for the remaining years of the elementary school and for the intermediate or junior high school, a minimum of five (5) and a maximum of five and one-half (5 1/2);
- and for the senior high school a minimum of five and one-half (5 1/2) and a maximum of six (6).

18.02 The teachers recognize that their responsibility to their pupils and their profession require the performance of duties that may involve time beyond the hours of instruction described in Clause 18.01.

ARTICLE 19 -- PREPARATION PERIOD

19.01 Where local circumstances permit, teachers shall be allowed, within the hours of instruction during which teachers are required to teach and students are required to remain in class, a minimum of one preparation period of not less than thirty-five (35) minutes per day or an equivalent amount of preparation time based on a longer time period. It is understood that the Employer is not required to employ additional teachers in order to provide such preparation periods.

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 Notwithstanding Clause 19.01, 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.

19.05 School Boards shall continue to exercise good faith in the application of this article and shall make every reasonable effort to allocate preparation time in accordance with the provisions of this article.

ARTICLE 20 -- CLASS SIZE

20.01 Whenever reasonably practicable the normal class size shall be thirty (30) pupils. No class size shall exceed thirty-three (33) pupils; however, if unforeseen circumstances arise, the maximum class size may be increased to thirty-four (34) pupils.

20.02 Notwithstanding Clause 20.01, it is agreed that effective September 1, 1990, the maximum class size for grades 3 and 4 shall be thirty-two (32) pupils; however, if unforeseen circumstances arise, the maximum class size may be increased to thirty-three (33) pupils.

20.03 Notwithstanding Clause 20.01, it is agreed that effective September 1, 1991, the maximum class size for grades 5 and 6 shall be thirty-two (32) pupils; however, if unforeseen circumstances arise, the maximum class size may be increased to thirty-three (33) pupils.

- (ii) des circonstances n'aient occasionné le transfert temporaire des élèves de cette école à un autre établissement, dans lequel cas, il se peut que les enseignants doivent se présenter à cet autre établissement.
- (c) Lorsqu'une école est fermée en application de l'alinéa 16.02 (d), les enseignants de cette école ne sont pas tenus d'être présents à moins que des circonstances n'aient occasionné le transfert temporaire des élèves de cette école à un autre établissement, dans lequel cas, il se peut que les enseignants doivent se présenter à cet autre établissement.

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:

- Un minimum de quatre (4) heures et un maximum de quatre heures et demie (4½) pour les deux (2) premières années du niveau élémentaire;
- Un minimum de cinq (5) heures et un maximum de cinq heures et demie (5½) pour les autres années du niveau élémentaire et pour le niveau secondaire 1er cycle;
- Un minimum de cinq heures et demie (5½) et un maximum de six (6) heures pour le niveau secondaire deuxième cycle.

18.02 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, on accorde chaque jour aux enseignants durant les heures d'enseignement au cours desquelles ils doivent enseigner et les élèves doivent demeurer en classe, un minimum d'une période de préparation d'au moins trente-cinq (35) minutes ou d'une durée équivalente répartie sur une plus longue période de temps. Il est entendu que l'Employeur n'est pas tenu d'embaucher des enseignants additionnels pour offrir ces périodes de préparation.

19.02 On accorde aux directeurs d'écoles qui comptent huit (8) enseignants et plus et à tous les directeurs adjoints, en plus de la période prévue au paragraphe 19.01, au moins une période par jour ou une période d'une durée équivalente répartie sur une plus longue période de temps pour s'acquitter des obligations rattachées à leurs postes.

19.03 On accorde aux directeurs d'écoles qui comptent moins de huit (8) enseignants, aux chefs de département et aux coordonnateurs de matières, en plus de la période de préparation prévue au paragraphe 19.01, et lorsque les circonstances locales le permettent, au moins une période par jour ou une période d'une durée équivalente répartie sur une plus longue période de temps pour s'acquitter des obligations rattachées à leurs postes.

19.04 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.

19.05 Le conseil scolaire continue de faire preuve de bonne foi dans l'application de cet article et fait tous les efforts raisonnables pour accorder le temps de préparation en conformité avec les dispositions de cet article.

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. Aucune classe ne peut compter plus de trente-trois (33) élèves; néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le nombre maximum d'élèves par classe peut être porté à trente-quatre (34) élèves.

20.02 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu qu'à compter du 1er septembre 1990, le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 3e et 4e années est de trente-deux (32) élèves; néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le nombre maximum d'élèves par classe peut être porté à trente-trois (33) élèves.

20.03 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu qu'à compter du 1er septembre 1991, le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 5e et 6e années est de trente-deux (32) élèves; néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le nombre maximum d'élèves par classe peut être porté à trente-trois (33) élèves.

20.04 Notwithstanding Clause 20.01, it is agreed that effective September 1, 1991, the maximum class size of thirty-three (33) pupils for grades 7 to 12 shall not be subject to an increase to thirty-four (34) pupils.

20.05 Notwithstanding Clause 20.01, classes exceeding thirty-three (33) pupils shall be allowed when formed by the grouping of other classes for team teaching or similar purposes. The Employer agrees that the application of Clause 20.05 is subject to the modifications outlined in clauses 20.02 and 20.03.

20.06 Notwithstanding Clause 20.01, it is agreed that the maximum class size for grades 1 and 2 shall be twenty-nine (29) pupils. Effective September 1, 1989, the maximum class size for grades 1 and 2 shall be twenty-eight (28) pupils.

20.07 If it is necessary to combine two (2) or more grades in one class with one teacher, the maximum class size for such a combined class shall be as follows:

<u>Grades 1-2</u>	<u>Grades 3-6</u>	<u>Grades 7-12</u>
24	27	28

20.08 The parties agree that maximum class size changes to become effective September 1 shall become effective either September 1 or at the beginning of classes for the new school year, whichever date occurs first.

20.09 The parties agree that any further class size reductions announced by the Minister of Education between the signing date of the Collective Agreement and August 31, 1991 shall be deemed to form part of the Collective Agreement.

ARTICLE 21 -- REPLACEMENT OF ABSENT TEACHERS

21.01 The Employer will make a reasonable effort to ensure that supply teachers are made available to replace absent teachers.

21.02 A teacher may agree or may refuse to replace an absent teacher.

21.03 Notwithstanding Clause 21.02, if, during the hours of instruction, an emergency situation arises which would result in a class being unattended by a teacher, the Employer may require a teacher to replace the absent teacher until the arrival of a supply teacher. If a teacher is required to replace an absent teacher pursuant to this clause, the teacher must be informed as soon as practicable of the circumstances justifying such requirement.

ARTICLE 22 -- NON-TEACHING DUTIES

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

22.02 All teachers shall be entitled to a duty-free lunch period of at least sixty (60) minutes.

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 NBTJ 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.

ARTICLE 23 -- EXTRA-CURRICULAR ACTIVITIES

23.01 Teacher participation in extra-curricular activities shall be voluntary.

ARTICLE 24 -- STENOGRAPHIC AND CLERICAL ASSISTANCE

24.01 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.

24.02 Boards of School Trustees shall allocate to schools on a proportional basis the stenographic and clerical assistants made available under Clause 24.01.

20.04 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu qu'à compter du 1er septembre 1991, le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 7e à 12e années ne peut être porté de trente-trois (33) à trente-quatre (34) élèves.

20.05 Nonobstant le paragraphe 20.01, une classe peut compter plus de trente-trois (33) élèves si elle est formée par le regroupement d'autres classes pour fins d'enseignement en équipe ou autres raisons semblables. L'Employeur reconnaît que l'application du paragraphe 20.05 est sous réserve des modifications prévues aux paragraphes 20.02 et 20.03.

20.06 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu que le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 1re et 2e années est de vingt-neuf (29) élèves. A compter du 1er septembre 1989, le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 1re et 2e années est de vingt-huit (28) élèves.

20.07 S'il devient nécessaire de fusionner deux années ou plus dans une classe avec un enseignant, le nombre maximum d'élèves pour une telle classe combinée est comme suit:

<u>1re et 2e années</u>	<u>3e à 6e années</u>	<u>9e à 12e années</u>
24	27	28

20.08 Les parties conviennent que les modifications du nombre maximum d'élèves par classe prévues pour le 1er septembre entrent en vigueur au 1er septembre ou au début de l'année scolaire en prenant la date la plus proche.

20.09 Les parties conviennent que toute réduction additionnelle du nombre d'élèves par classe annoncée par le ministre de l'Education entre la signature de cette convention collective et le 31 août 1991 est réputée faire partie de la présente convention collective.

ARTICLE 21 -- REMPLACEMENT DES ENSEIGNANTS ABSENTS

21.01 L'Employeur fera un effort raisonnable afin de s'assurer que des enseignants suppléants soient disponibles pour remplacer les enseignants absents.

21.02 L'enseignant peut accepter ou refuser de remplacer un enseignant absent.

21.03 Nonobstant le paragraphe 21.02, s'il survient pendant les heures d'enseignement une situation d'urgence ayant pour résultat qu'une classe soit sans la surveillance d'un enseignant, l'Employeur peut exiger qu'un enseignant remplace l'enseignant absent jusqu'à l'arrivée d'un enseignant suppléant. Dans le cas où il est tenu de remplacer un enseignant absent conformément au présent paragraphe, l'enseignant doit être informé dans les meilleurs délais possibles de la situation qui justifie cette demande.

ARTICLE 22 -- FONCTIONS EXTRA-PROFESSIONNELLES

22.01 Les fonctions extra-professionnelles doivent être limitées et réparties également entre le personnel.

22.02 Tout enseignant a droit pour son repas du midi à une période d'au moins soixante (60) minutes sans service.

22.03 Les enseignants ne sont pas tenus de solliciter des dons, ni de vendre ou de distribuer des objets au profit d'organisations extérieures, ni de percevoir de l'argent pour quelle que raison que ce soit. Cependant, les enseignants du cercle local de la FENB peuvent, d'un commun accord avec le conseil scolaire, déterminer la mesure dans laquelle ils collaboreront à la sollicitation de dons, à la vente ou à la distribution d'objets au profit d'organisations extérieures.

22.04 Le paragraphe 22.03 n'empêche pas l'enseignant de percevoir des fonds pour des activités reliées à l'éducation.

ARTICLE 23 -- ACTIVITES PARASCOLAIRES

23.01 La participation des enseignants aux activités parascolaires est volontaire.

ARTICLE 24 -- SERVICES DE STENOGRAPHIE ET DE SECRETARIAT

24.01 Les services de sténographie et de secrétariat sont fournis aux enseignants sur une base d'une secrétaire à temps plein par tranche de trente (30) enseignants. Les services de secrétariat à temps partiel sont prévus sur une base proportionnelle.

24.02 Les conseils scolaires assignent aux écoles sur une base proportionnelle les services de sténographie et de secrétariat établis selon les dispositions du paragraphe 24.01.

24.03 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 25 -- AUXILIARY PERSONNEL

25.01 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.

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

25.03 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.

25.04 Auxiliary personnel shall not be assigned specifically to one or more teachers without consulting the teacher(s) concerned. If a teacher objects to this specific assignment, a meeting between the teacher, the superintendent and the principal involved shall be arranged to discuss and resolve the matter.

25.05 Qualified teachers acting as auxiliary personnel shall at all times be restricted to the provisions of Clauses 25.01, 25.02, 25.03 and 25.04.

ARTICLE 26 -- ANNIVERSARY DATE

26.01 (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 27 -- METHOD OF PAYMENT

27.01 Each teacher shall receive a basic annual salary corresponding to his or her qualifications and experience and as determined by the appropriate schedule as Schedules F, G, H, I and J which form an integral part of this Agreement. Teachers shall receive their salary cheques every two weeks in the amount determined by the formula:

$$\text{Bi-weekly cheques} = \frac{\text{Annual salary according to salary schedule}}{\text{number of bi-weekly pay periods between Sept. 1 and August 31}}$$

27.02 Every teacher who receives an annual responsibility allowance will receive this allowance in accordance with the formula:

$$\text{Bi-weekly responsibility allowance payment} = \frac{\text{Annual responsibility allowance}}{\text{number of bi-weekly pay periods between Sept. 1 and August 31}}$$

27.03 Teachers shall receive their cheques every second Friday and the cheques will be dated and payable on that day; however, whenever possible, the cheques will be distributed to teachers every second Thursday. If Friday is a holiday, the teachers' cheques shall be received, dated and payable on the last banking day prior to that day.

27.04 If a pay date falls on a day other than a holiday during the Christmas or March break, the teachers' cheques shall be dated and payable in accordance with the pay date, but shall be received by the teachers on the last scheduled teaching day prior to the Christmas or March break.

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

24.03 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 absents pour cause de maladie.

ARTICLE 25 -- PERSONNEL AUXILIAIRE

25.01 Le personnel auxiliaire désigne ceux qui assistent les enseignants dans l'exercice de certaines fonctions non professionnelles remplies par les enseignants. Ce personnel peut 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 de la montée et de la descente des élèves des véhicules scolaires. 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.

25.02 Le personnel auxiliaire ne doit dans aucun cas servir de remplaçant à un enseignant breveté.

25.03 Le personnel auxiliaire n'est affecté à une école qu'après consultation auprès du directeur et du personnel enseignant, et il travaille sous la surveillance et la direction du personnel professionnel de l'école.

25.04 Le personnel auxiliaire n'est pas affecté spécifiquement à un ou plusieurs enseignants sans que le ou les enseignant(s) concerné(s) ne soit (soient) consulté(s). Si l'enseignant s'objecte à cette affectation spécifique, une rencontre est organisée entre l'enseignant, le directeur général et le directeur d'école impliqué pour discuter de la question et la régler.

25.05 Les enseignants qualifiés agissant comme personnel auxiliaire sont soumis en tout temps aux dispositions des paragraphes 25.01, 25.02, 25.03 et 25.04.

ARTICLE 26 -- ANNIVERSAIRE D'EMBAUCHAGE

- 26.01 (a) Lorsque l'anniversaire d'embauchage d'un enseignant tombe dans les quinze premiers jours du mois, l'enseignant passe à l'échelon suivant du barème des traitements dès le premier jour d'enseignement de ce mois.
- (b) Lorsque l'anniversaire d'embauchage d'un enseignant tombe entre le quinzième jour du mois et la fin du mois, l'enseignant passe à l'échelon suivant du barème des traitements dès le premier jour d'enseignement du mois suivant.

ARTICLE 27 -- MODALITES DE PAIEMENT

27.01 Chaque enseignant reçoit un traitement annuel fondé sur sa compétence et son expérience et fixé selon le cas dans l'une des annexes F, G, H, I et J qui font partie intégrante de la présente convention. Les enseignants reçoivent leurs chèques de traitement à toutes les deux (2) semaines au moment déterminé par la formule suivante:

$$\text{chèque à la quinzaine} = \frac{\text{traitement annuel selon l'échelle appropriée}}{\text{nombre de périodes de paie à la quinzaine entre le 1er septembre et le 31 août}}$$

27.02 L'enseignant qui reçoit une indemnité de responsabilité annuelle reçoit cette indemnité selon la formule suivante:

$$\text{indemnité de responsabilité à la quinzaine} = \frac{\text{indemnité de responsabilité annuelle}}{\text{le nombre de périodes de paie à la quinzaine entre le 1er septembre et le 31 août}}$$

27.03 Les enseignants reçoivent leurs chèques tous les deux vendredis et les chèques sont datés et encaissables ce même jour; néanmoins, lorsque possible, les chèques seront distribués aux enseignants tous les deux jeudis. Si vendredi est un jour férié, les chèques des enseignants seront distribués, datés et encaissables le jour bancaire précédant ce jour férié.

27.04 Si une date de paie se trouve une journée autre qu'un congé férié durant les congés de Noël ou de mars, les chèques des enseignants seront datés et encaissables le jour de la paie, mais seront distribués le dernier jour d'enseignement prévu avant le congé de mars ou Noël.

27.05 Les enseignants reçoivent leurs chèques pour les mois de juillet et d'août le plus tôt possible après la fermeture des classes en juin. Ces chèques portent la date du jour où ils sont encaissables.

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

$$\text{Salary} = \frac{\frac{\text{appropriate scheduled salary scale}}{195} \times \text{Number of Teaching Days}}{\text{Number of bi-weekly pay periods during the term of the contract}}$$

ARTICLE 28 -- TRAVEL EXPENSES

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

28.02 Teachers using their own motor vehicles for travelling in the performance of their regular duties shall be paid in accordance with the rate established by Board of Management as amended from time to time. The rate shall be applied to those kilometers travelled in each school year. For those who do not use their own motor vehicles, the Employer shall provide transportation costs for teachers who are required to travel in the performance of their regular duties. Such transportation costs must not exceed the Board of Management travel directive as amended from time to time.

28.03 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 distance under this Article.

28.04 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 distance under this Article.

ARTICLE 29 -- RESPONSIBILITY ALLOWANCES

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

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

29.03 A teacher assigned by the Board of School Trustees or its delegated representative to perform the function of a position of responsibility for five (5) 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.

29.04 Principals shall receive:

September 1, 1988:

A basic allowance of \$2453 plus

\$239 for each of the first twenty (20) teachers supervised,
\$124 for each of the next thirty (30) teachers supervised,
\$ 71 for each of the next twenty (20) teachers supervised, and
\$ 45 for each of the next twenty (20) teachers supervised.

September 1, 1989:

A basic allowance of \$2502 plus

\$244 for each of the first twenty (20) teachers supervised,
\$126 for each of the next thirty (30) teachers supervised,
\$ 72 for each of the next twenty (20) teachers supervised, and
\$ 46 for each of the next twenty (20) teachers supervised.

March 1, 1990:

A basic allowance of \$2552 plus

\$249 for each of the first twenty (20) teachers supervised,
\$129 for each of the next thirty (30) teachers supervised,
\$ 73 for each of the next twenty (20) teachers supervised, and
\$ 47 for each of the next twenty (20) teachers supervised.

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

$$\text{Traitement} = \frac{\text{traitement selon l'échelle appropriée}}{195} \times \frac{\text{nombre de jours d'enseignement}}{\text{Nombre de périodes de paie à la quinzaine pendant la durée du contrat}}$$

ARTICLE 28 -- FRAIS DE TRANSPORT

28.01 L'enseignant doit pourvoir à son propre moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail habituel.

28.02 L'enseignant qui se sert de sa propre voiture pour se déplacer dans l'accomplissement de ses tâches ordinaires est indemnisé selon le tarif fixé et modifié de temps à autre par le Conseil de gestion. Le tarif d'indemnisation s'applique au nombre de kilomètres parcourus au cours d'une année scolaire. L'Employeur dédommage de ses frais de transport l'enseignant qui n'utilise pas sa propre voiture et qui doit se déplacer dans l'accomplissement de ses tâches ordinaires. Ces frais de transport ne doivent pas excéder les tarifs établis dans les directives de voyage du Conseil de gestion telles que modifiées de temps à autre.

28.03 Lorsqu'un enseignant oeuvre dans plusieurs écoles, l'école où il passe la plus grande partie du temps est considérée comme son lieu de travail habituel aux fins d'application du présent article.

28.04 Lorsque l'emploi du temps d'un enseignant est réparti également entre deux écoles ou plus, le conseil scolaire doit faire savoir à l'enseignant, dans les deux (2) semaines qui suivent son entrée en fonction quelle est l'école considérée comme son lieu de travail habituel aux fins d'application du présent article.

ARTICLE 29 -- INDEMNITES DE RESPONSABILITE

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

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

29.03 L'enseignant qui est affecté par le conseil scolaire ou son représentant délégué à l'accomplissement des fonctions d'un poste de responsabilité pendant cinq (5) jours consécutifs ou plus reçoit la rémunération rattachée à ce poste conformément au présent article et calculée pour la totalité de la période pendant laquelle il exerce les fonctions de ce poste.

29.04 A partir du 1er septembre 1988:

Les directeurs d'écoles reçoivent une indemnité de base de 2453 \$ majorée de

239 \$ pour chacun des vingt (20) premiers enseignants sous leur surveillance,
124 \$ pour chacun des trente (30) enseignants suivants sous leur surveillance,
71 \$ pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance, et
45 \$ pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance.

A partir du 1er septembre 1989:

Les directeurs d'écoles reçoivent une indemnité de base de 2502 \$ majorée de

244 \$ pour chacun des vingt (20) premiers enseignants sous leur surveillance,
126 \$ pour chacun des trente (30) enseignants suivants sous leur surveillance,
72 \$ pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance, et
46 \$ pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance.

A partir du 1er mars 1990:

Les directeurs d'écoles reçoivent une indemnité de base de 2552 \$ majorée de

249 \$ pour chacun des vingt (20) premiers enseignants sous leur surveillance,
129 \$ pour chacun des trente (30) enseignants suivants sous leur surveillance,
73 \$ pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance, et
47 \$ pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance.

September 1, 1990:

A basic allowance of \$2654 plus

\$259 for each of the first twenty (20) teachers supervised,
\$134 for each of the next thirty (30) teachers supervised,
\$ 76 for each of the next twenty (20) teachers supervised, and
\$ 49 for each of the next twenty (20) teachers supervised.

March 1, 1991:

A basic allowance of \$2694 plus

\$263 for each of the first twenty (20) teachers supervised,
\$136 for each of the next thirty (30) teachers supervised,
\$ 77 for each of the next twenty (20) teachers supervised, and
\$ 50 for each of the next twenty (20) teachers supervised.

For the purpose of calculating the responsibility allowance for principals, part-time teachers shall be counted only to the extent to which they represent an equivalent number of full-time teachers.

29.05 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 the Principal.

29.06 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, effective September 1, 1988, a basic allowance of \$1227 plus \$120 for each teacher supervised to a maximum of \$3627 even if such teacher teaches in more than one department and, effective September 1, 1989, a basic allowance of \$1252 plus \$122 for each teacher supervised to a maximum of \$3692 even if such teacher teaches in more than one department and, effective March 1, 1990, a basic allowance of \$1277 plus \$124 for each teacher supervised to a maximum of \$3757 even if such teacher teaches in more than one department and, effective September 1, 1990, a basic allowance of \$1328 plus \$129 for each teacher supervised to a maximum of \$3908 even if such teacher teaches in more than one department and, effective March 1, 1991, a basic allowance of \$1348 plus \$131 for each teacher supervised to a maximum of \$3968 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.

29.07 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 effective September 1, 1988 a basic allowance of \$1227 plus \$120 for each teacher supervised to a maximum of \$4227 even if such teacher teaches in more than one department and, effective September 1, 1989, a basic allowance of \$1252 plus \$122 for each teacher supervised to a maximum of \$4302 even if such teacher teaches in more than one department and, effective March 1, 1990, a basic allowance of \$1277 plus \$124 for each teacher supervised to a maximum of \$4377 even if such teacher teaches in more than one department and, effective September 1, 1990, a basic allowance of \$1328 plus \$129 for each teacher supervised to a maximum of \$4553 even if such teacher teaches in more than one department and, effective March 1, 1991, a basic allowance of \$1348 plus \$131 for each teacher supervised to a maximum of \$4623 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.

29.08 Teachers holding positions of responsibility shall be notified in writing by registered mail or personal service prior to July 1st of each school year of a loss of or reduction in responsibility allowance for the ensuing school year. However, a School Board may also notify a teacher of a loss of or reduction in responsibility allowance up to and including October 31st of the current school year.

29.09 If a teacher receives a notice pursuant to Clause 29.08 prior to July 1st, the loss of or reduction in responsibility allowance shall be effective September 1st of the ensuing school year. If a teacher receives a notice pursuant to Clause 29.08 during the period July 1st to October 31st, the loss of or reduction in responsibility allowance shall be effective November 1st of the current school year and the teacher holding the position of responsibility shall be paid up to and including October 31st the same responsibility allowance he/she was paid during the school year immediately prior.

A partir du 1er septembre 1990:

Les directeurs d'écoles reçoivent une indemnité de base de 2654 \$ majorée de 259 \$ pour chacun des vingt (20) premiers enseignants sous leur surveillance, 134 \$ pour chacun des trente (30) enseignants suivants sous leur surveillance, 76 \$ pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance, et 49 \$ pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance.

A partir du 1er mars 1991:

Les directeurs d'écoles reçoivent une indemnité de base de 2694 \$ majorée de 263 \$ pour chacun des vingt (20) premiers enseignants sous leur surveillance, 136 \$ pour chacun des trente (30) enseignants suivants sous leur surveillance, 77 \$ pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance, et 50 \$ pour chacun des vingt (20) enseignants suivants sous leur surveillance.

Aux fins du calcul de l'indemnité de responsabilité du directeur, les enseignants à temps partiel sont comptés en proportion de leur équivalence aux enseignants à temps plein.

29.05 Un directeur adjoint est nommé pour chaque groupe de vingt-cinq (25) enseignants ou pour toute fraction majeure de ce nombre, jusqu'à concurrence de trois (3) directeurs adjoints. Le directeur adjoint reçoit une indemnité égale à la moitié ($\frac{1}{2}$) de celle du directeur d'école.

29.06 Un chef de département peut être nommé pour une école lorsqu'il y a l'équivalent de trois (3) enseignants ou plus à temps plein qui enseignent une discipline. A partir du 1er septembre 1988, le chef de département reçoit une indemnité de 1227 \$ majorée de 120 \$ pour chaque enseignant sous sa surveillance jusqu'à concurrence de 3627 \$ même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département et à partir du 1er septembre 1989, une indemnité de base de 1252 \$ majorée de 122 \$ pour chaque enseignant sous sa surveillance jusqu'à concurrence de 3692 \$ même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département et à partir du 1er mars 1990, une indemnité de base de 1277 \$ majorée de 124 \$ pour chaque enseignant sous sa surveillance jusqu'à concurrence de 3757 \$ même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département et à partir du 1er septembre 1990, une indemnité de base de 1328 \$ majorée de 129 \$ pour chaque enseignant sous sa surveillance jusqu'à concurrence de 3908 \$ même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département, et à partir du 1er mars 1991, une indemnité de base de 1348 \$ majorée de 131 \$ pour chaque enseignant sous sa surveillance jusqu'à concurrence de 3968 \$ même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département. Aux fins du calcul de l'indemnité de responsabilité, le chef de département n'est pas compris dans le nombre d'enseignants sous sa surveillance.

29.07 Un coordonnateur de matières peut être nommé pour un district scolaire lorsqu'il y a l'équivalent de trois (3) enseignants ou plus à temps plein qui enseignent une discipline. A partir du 1er septembre 1988, le coordonnateur de matières reçoit une indemnité de base de 1227 \$ majorée de 120 \$ pour chaque enseignant sous sa surveillance jusqu'à concurrence de 4227 \$ même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département et à partir du 1er septembre 1989, une indemnité de base de 1252 \$ majorée de 122 \$ pour chaque enseignant sous sa surveillance jusqu'à concurrence de 4302 \$ même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département et à partir du 1er mars 1990, une indemnité de base de 1277 \$ majorée de 124 \$ pour chaque enseignant sous sa surveillance jusqu'à concurrence de 4377 \$ même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département et à partir du 1er septembre 1990, une indemnité de base de 1328 \$ majorée de 129 \$ pour chaque enseignant sous sa surveillance jusqu'à concurrence de 4553 \$ même si cet enseignant enseigne dans plus d'un département, et à partir du 1er mars 1991, une indemnité de base de 1348 \$ majorée de 131 \$ pour chaque enseignant sous sa surveillance jusqu'à concurrence d'un maximum de 4623 \$ même si l'enseignant enseigne dans plus d'un département. Aux fins du calcul de l'indemnité de responsabilité, le coordonnateur de matières n'est pas compris dans le nombre d'enseignants sous sa surveillance.

29.08 L'enseignant détenant un poste de responsabilité est avisé par écrit, par courrier recommandé ou par signification personnelle avant le 1er juillet de chaque année scolaire de toute perte ou diminution de l'indemnité de responsabilité pour la prochaine année scolaire. Néanmoins, un conseil scolaire peut aussi aviser un enseignant d'une perte ou d'une diminution de l'indemnité de responsabilité jusqu'au 31 octobre inclusivement de l'année en cours.

29.09 Si un enseignant reçoit un avis en vertu du paragraphe 29.08 avant le 1er juillet, la perte ou la diminution de l'indemnité de responsabilité entre en vigueur le 1er septembre de l'année scolaire qui suit. Si un enseignant reçoit un avis en vertu du paragraphe 29.08 entre le 1er juillet et le 31 octobre, la perte ou la diminution de l'indemnité de responsabilité entre en vigueur le 1er novembre de l'année scolaire en cours et l'enseignant qui détient le poste de responsabilité reçoit jusqu'au 31 octobre inclusivement la même indemnité de responsabilité qu'il recevait durant l'année scolaire immédiatement avant.

29.10 October 31st of each school year will be the final date on which teachers holding positions of responsibility will be notified of the continuation, discontinuation or adjustment of the amount of any responsibility allowance that he or she will receive for that school year.

29.11 No Department Head, Vice-Principal or Subject Coordinator shall lose his/her position of responsibility unless there is a reduction in the number of teachers to a number below the requirements specified in clauses 29.05, 29.06 and 29.07. It is understood that the terms of this clause do not in any way limit the Employer's right to assess competence and conduct and to react in an appropriate fashion.

ARTICLE 30 -- CO-OPERATING TEACHERS

30.01 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 31 -- SICK LEAVE

31.01 Sick leave days accumulate to the credit of a teacher while employed as a full-time teacher in the public schools of New Brunswick at the rate of one and one-half (1 1/2) 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. Part-time teachers shall accumulate sick leave on a pro rata basis.

31.02 Teachers shall be credited with all of their previously accumulated sick leave to the maximum provided for in Clause 31.01.

31.03 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.

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

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

31.06 A teacher who was granted special sick leave pursuant to Clause 31.04 shall, upon ceasing to be a teacher, compensate the Employer for special sick leave which has not been recovered under Clause 31.05 and the amount of compensation shall be calculated at the employee's rate of remuneration in effect at the time the days were borrowed.

31.07 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.

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

31.09 A statement of the accumulated sick leave of each teacher shall be reported to the school in which he/she teaches and the report of the number of days accumulated shall be available to him/her on or before December 31st of each school year.

ARTICLE 32 -- COMPASSIONATE LEAVE

32.01 A teacher shall be granted bereavement leave in the event of the death of the teacher's mother, father, spouse, child, brother, sister or parent-in-law without loss of pay for five (5) teaching days. It is understood that, in the application of this clause, "child" also includes the child of the teacher's spouse.

32.02 A teacher shall be granted bereavement leave in the event of the death of the teacher's grandmother, grandfather, sister-in-law, brother-in-law, son-in-law, daughter-in-law, grand-daughter, grandson, aunt, uncle, niece, nephew, without loss of pay for three (3) teaching days.

32.03 Subject to medical evidence, when it is necessary for a teacher to be absent from school because of serious illness of his/her spouse, mother, father or child three (3) teaching days leave with pay will be provided on request. It is understood that the medical evidence might be such that a leave of fewer than three days would be warranted. Such leave shall be granted for each occasion of serious illness.

29.10 Le 31 octobre de l'année scolaire constitue la date finale à laquelle un enseignant détenant un poste de responsabilité doit être avisé de la continuation, de la discontinuation ou de la modification de l'indemnité de responsabilité qu'il recevra pendant l'année scolaire en cours.

29.11 Le chef de département, le directeur adjoint ou le coordonnateur de matières ne peut perdre son poste de responsabilité que si le nombre d'enseignants tombe au-dessous des exigences minimales spécifiées aux paragraphes 29.05, 29.06 et 29.07. Il est entendu que les dispositions de ce paragraphe ne limitent aucunement le droit de l'Employeur d'évaluer la compétence et la conduite et de réagir de façon appropriée.

ARTICLE 30 -- ENSEIGNANTS COOPERANTS

30.01 Tout enseignant coopérant 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 31 -- CONGES DE MALADIE

31.01 L'enseignant accumule des jours de congé de maladie pendant qu'il est employé à temps plein en tant qu'enseignant dans les écoles publiques du Nouveau-Brunswick, à raison d'une journée et demie (1½) par mois d'emploi pour un maximum de quinze (15) jours par année scolaire, jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement. L'enseignant à temps partiel accumule des jours de congé de maladie au prorata du temps plein.

31.02 L'enseignant reçoit le crédit de tous les jours de congé de maladie antérieurement accumulés jusqu'au maximum prévu au paragraphe 31.01.

31.03 Lorsqu'un enseignant lié par contrat s'absente de l'enseignement pour cause de maladie, le conseil scolaire doit, jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie que cet enseignant a accumulés, le payer pendant son absence comme s'il enseignait.

31.04 Le conseil scolaire accorde sur demande un congé spécial de maladie de quinze (15) jours au maximum à l'enseignant qui n'a pas accumulé le nombre suffisant de jours de congé de maladie pour couvrir une période d'absence en application du présent article.

31.05 Le congé spécial de maladie accordé est déduit du nombre de jours de congé de maladie qui sont accumulés par la suite.

31.06 L'enseignant qui a bénéficié d'un congé spécial de maladie conformément au paragraphe 31.04 doit, lorsqu'il cesse ses fonctions, indemniser l'Employeur du nombre de jours de congé de maladie spécial qu'il n'a pas récupérés en application du paragraphe 31.05 et le montant de l'indemnité est calculé en fonction du taux de rémunération de l'enseignant au moment où les jours ont été empruntés.

31.07 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 en application du présent article, pour lesquels l'enseignant a été payé.

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

31.09 Un relevé du nombre de jours de congé de maladie accumulés par chaque enseignant est remis à l'école où il enseigne et ce relevé des jours de congé de maladie accumulés doit être mis à la disposition de l'enseignant au plus tard le 31 décembre de chaque année scolaire.

ARTICLE 32 -- CONGES DE CIRCONSTANCE

32.01 L'enseignant a droit à un congé de deuil de cinq (5) jours d'enseignement sans perte de traitement, dans le cas du décès de sa mère, son père, son conjoint, son enfant, son frère, sa soeur, son beau-père ou sa belle-mère. Il est entendu que, dans l'application du présent paragraphe, "enfant" comprend aussi l'enfant du conjoint de l'enseignant.

32.02 L'enseignant a droit à un congé de deuil de trois (3) jours d'enseignement sans perte de traitement dans le cas du décès de sa grand-mère, son grand-père, sa belle-soeur, son beau-frère, son gendre, sa belle-fille, sa petite-fille, son petit-fils, son oncle, sa tante, sa nièce ou son neveu.

32.03 A condition qu'une preuve médicale soit fournie, lorsqu'il est nécessaire pour un enseignant de s'absenter de l'école par suite d'une maladie grave de son conjoint, sa mère, son père ou son enfant, cet enseignant aura droit, sur demande, à un congé payé de trois (3) jours d'enseignement. Il est entendu que la preuve médicale peut être telle qu'un congé de moins de trois jours peut être justifié. Un tel congé sera accordé pour chaque cas de maladie grave.

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

32.05 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.

32.06 In the application of this Article, spouse shall mean either:

(a) A Husband or Wife, or (b) an individual of the opposite sex who has been residing with the teacher for a period of not less than one (1) year and who has been publicly represented as the Husband or Wife of the teacher.

ARTICLE 33 -- MATERNITY LEAVE

33.01 In case of pregnancy, a teacher shall be entitled to thirty (30) teaching days leave at full pay which said days shall not 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 seventeen (17) weeks. It is understood that the paid leave may be taken at any time during the seventeen (17) week period. If both the teacher and the School Board agree, the teacher may take additional unpaid pregnancy leave so that the leave period may be extended to the end of the school term or the school year. 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.

33.02 The sick leave provisions of this Agreement do not apply to those on maternity leave, except that during the thirty (30) teaching days leave at full pay, the teacher shall continue to accumulate sick leave at the normal rate. Those teachers on maternity leave shall not lose their accumulated sick leave.

ARTICLE 34 -- OTHER ABSENCES

34.01 A teacher adopting a pre-school age child shall be granted on request up to seven (7) teaching days leave with pay. If both adopting parents are teachers, the total amount of time taken by either one or both parents under this clause shall not exceed seven (7) days.

34.02 On the occasion of the birth of his child, a male teacher shall be granted on request one (1) teaching day leave with pay.

34.03 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.

34.04 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.

34.05 A Board of School Trustees may grant to a teacher additional leave with pay provided that, upon a teacher establishing reasonable cause, such leave shall not be unreasonably withheld.

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

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

ARTICLE 35 -- LEAVES OF ABSENCE

35.01 A teacher shall be granted, on request, a leave of absence without pay for bona fide reasons of health. A medical certificate attesting to the need of such absence shall be furnished if requested.

35.02 A teacher may be granted, at the discretion of the Board of School Trustees, a leave of absence with or without pay for reasons of 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. Such leave shall not be unreasonably withheld. However whether such leave, when granted is to be with or without pay shall remain at the sole discretion of the Board of School Trustees. All leaves of absence granted under Clause 35.02 shall be confirmed by the School Board in writing stating clearly the mutually acceptable terms as pre-arranged by the teacher with the Board.

32.04 Il est entendu qu'un congé en application du présent article ne peut être utilisé qu'au moment de l'événement nécessitant le congé.

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

32.06 Dans l'application du présent article, le terme "conjoint" signifie:

(a) Le mari ou l'épouse, ou (b) Une personne du sexe opposé qui réside avec l'enseignant depuis au moins un (1) an et qui est officiellement déclarée comme son mari ou son épouse.

ARTICLE 33 -- CONGES DE MATERNITE

33.01 Dans le cas d'une grossesse, l'enseignante a droit à trente (30) jours d'enseignement de congé avec pleine rémunération, ces jours n'étant pas déduits du nombre de jours de congé de maladie accumulés. On lui accorde sur demande des semaines additionnelles de congé non payé de sorte que la période entière de congé payé et non payé puisse s'étendre à dix-sept (17) semaines. Il est entendu que le congé payé peut être pris en tout temps pendant la période des dix-sept (17) semaines. Sur entente mutuelle de l'enseignante et du conseil scolaire, l'enseignante peut bénéficier d'un congé additionnel de maternité sans rémunération qui peut s'étendre jusqu'à la fin du semestre ou de l'année scolaire. A l'expiration de ce congé, l'enseignante réintègre le poste d'enseignement qu'elle détenait au moment de recevoir ce congé, à moins que son contrat d'enseignement ne soit résilié conformément aux dispositions de la convention collective. Les dispositions de ce 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.

33.02 Les dispositions de la présente convention collective se rapportant aux congés de maladie ne s'appliquent pas aux enseignantes qui sont en congé de maternité; néanmoins, l'enseignante continue à accumuler des crédits de congés de maladie au taux normal pendant les trente (30) jours de congé avec plein traitement. Les enseignantes en congé de maternité ne perdent pas leurs jours de congé de maladie accumulés.

ARTICLE 34 -- AUTRES CAS D'ABSENCE

34.01 Le conseil scolaire accorde sur demande de l'enseignant qui adopte un enfant d'âge préscolaire, jusqu'à sept (7) jours de congé payé. Dans le cas où les deux parents adoptifs sont enseignants, le nombre total de jours de congé utilisés par l'un ou l'autre des parents ou par les deux en application de la présente disposition ne doit pas dépasser sept (7) jours.

34.02 A l'occasion de la naissance de son enfant, le père bénéficie sur demande d'un (1) jour de congé payé.

34.03 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 la maladie.

34.04 L'enseignant qui s'est absenté pour répondre à une assignation à comparaître à un procès ou à une audience ou pour faire partie d'un jury ne doit subir aucune réduction de traitement à condition qu'il ne soit pas le requérant dans une cause devant les tribunaux.

34.05 Un conseil scolaire peut accorder à l'enseignant un congé supplémentaire payé pourvu que, suite à l'établissement par l'enseignant d'un motif raisonnable, ce congé ne soit pas refusé sans raison.

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

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

ARTICLE 35 -- CONGES

35.01 Un enseignant doit obtenir, sur demande, un congé non payé pour des raisons authentiques de santé. Un certificat médical attestant la nécessité d'une telle absence doit être fourni sur demande.

35.02 Un enseignant peut bénéficier, à la discrétion du conseil scolaire, d'un congé payé ou non en vue de son perfectionnement professionnel, pour l'élaboration de programmes d'études ou pour tout autre motif jugé valable par le conseil, dans les conditions mutuellement acceptables dont seront convenus l'enseignant et le conseil. Un tel congé ne peut être refusé sans raison. Néanmoins, que ce congé, s'il est accordé, soit avec ou sans solde demeure à la discrétion totale du Conseil scolaire. Tous les congés accordés en application du paragraphe 35.02 devront être confirmés par écrit par le conseil scolaire, les conditions mutuellement acceptables dont seront convenus l'enseignant et le conseil devant être clairement énoncées.

35.03 A teacher elected to the office of President of the NBTA or AEFNB shall be granted a leave of absence without pay to fill such office and shall, on returning to his/her school district, be entitled to the same position he/she occupied prior to being elected President. If this position no longer exists, the teacher shall be entitled to an equivalent position. This clause is not intended to provide greater privileges or benefits than those which would have been enjoyed had the teacher not been granted the leave of absence.

35.04 Subject to Clause 35.05, 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.

35.05 The sick leave provisions of this Agreement shall not apply to those on leave without pay under this article; however, teachers on such leave shall not lose their accumulated sick leave.

ARTICLE 36 -- LEAVES OF ABSENCE FOR PROFESSIONAL ACTIVITIES

36.01 Teachers shall be allowed up to a maximum of thirteen (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 one hundred and ninety-five (195) day school calendar. In the application of the article, the thirteen (13) days shall be determined in accordance with Clauses 36.02, 36.03 and 36.04.

36.02 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.

36.03 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.

36.04 The remaining nine (9) days are available to Boards of School Trustees for activities outlined in Clause 36.01. These days will be determined by Boards of School Trustees upon recommendations from School District In-Service Committees.

36.05 Boards of School Trustees shall allow up to one (1) day per school year, if required, for the purpose of receiving a degree or diploma.

36.06 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 school year to attend such committee meetings and/or of any organization to which the relevant association is affiliated.

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

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

36.09 The NBTF, the NBTA, and the AEFNB shall, at the beginning of each school year, notify the local Boards of School Trustees and the Personnel Services Branch of the Department of Education of the names of the teachers and alternates eligible for leave under Clauses 36.06, 36.07 and 36.08. Unless unusual circumstances preclude teachers applying for leave under Clauses 36.06, 36.07 and 36.08 shall give the Board one week's notice before taking the leave of absence.

36.10 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.

36.11 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.

35.03 Un enseignant élu à la présidence de l'AEFNB ou de la NBTA obtiendra un congé non payé pour occuper ce poste et aura droit, à son retour dans son district scolaire, au même poste qu'il occupait avant son élection à la présidence. Si ce poste n'existe plus, l'enseignant a droit à un poste équivalent. Cette disposition n'a pas pour but d'octroyer des privilèges ou avantages plus grands que ceux dont aurait pu bénéficier l'enseignant si le congé ne lui avait pas été accordé.

35.04 Sous réserve du paragraphe 35.05, un enseignant élu à la présidence de l'AEFNB ou de la NBTA est réputé être sous contrat avec le conseil scolaire où il était employé avant l'élection et il conserve son statut d'enseignant.

35.05 Les dispositions de la présente convention en matière de congés de maladie ne s'appliquent pas à ceux qui sont en congé non payé conformément à cet article. Toutefois, les enseignants qui bénéficient d'un tel congé ne perdent pas les jours de maladie qu'ils ont accumulés.

ARTICLE 36 -- CONGES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES

36.01 Les enseignants ont droit à un maximum de treize (13) jours par année pour assister à des séances 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. Aux fins de l'application du présent article, les treize (13) jours sont déterminés conformément aux paragraphes 36.02, 36.03 et 36.04.

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

36.03 Les enseignants ont droit à un maximum de deux (2) demi-journées par année pour assister aux assemblées de cercles de l'AEFNB et de la NBTA. Ces assemblées doivent contenir une partie raisonnable d'activités de perfectionnement professionnel approuvées par le directeur général.

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 cercles, les assemblées de cercles tenues par application de ce paragraphe doivent avoir lieu pendant la même demi-journée.

36.04 Les neuf (9) autres jours sont disponibles aux conseils scolaires pour les activités prévues au paragraphe 36.01. Ces jours sont déterminés par les conseils scolaires conformément aux recommandations des comités locaux de perfectionnement professionnel.

36.05 Le conseil scolaire accorde si nécessaire à l'enseignant qui reçoit un grade ou un diplôme un maximum d'une (1) journée par année scolaire.

36.06 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 scolaire pour assister aux réunions de comités et/ou à des réunions d'une organisation à laquelle l'association en question est affiliée.

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

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

36.09 L'AEFNB, la NBTA et la FENB doivent au début de chaque année scolaire, fournir aux conseils scolaires et à la Direction du personnel du ministère de l'Education, les noms des enseignants et des substituts qui ont droit aux congés prévus par les paragraphes 36.06, 36.07 et 36.08. A moins que des circonstances extraordinaires ne les en empêchent, les enseignants qui font une demande de congé en application des paragraphes 36.06, 36.07 et 36.08 en avisent le conseil scolaire une semaine avant de prendre un tel congé.

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

36.11 Les enseignants qui font partie du comité de négociation de la FENB ont droit à suffisamment de temps pour accomplir les tâches requises de ce comité et ne subissent aucune perte de jours de maladie accumulés ou de crédits de pension à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école en application du présent 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 37 -- EDUCATIONAL LEAVE

37.01 Every teacher who has been employed as a teacher in New Brunswick for five (5) years of which at least three (3) were with the same Board of School Trustees shall be eligible for educational leave up to one (1) year with seventy (70%) percent 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.

37.02 The Educational Leave Committee shall consist of one representative of the NBTF, one representative of the NBTA, one representative of the AEFNB, one representative of the NBSTA and one representative of the ACSFNB, 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 leaves.

37.03 The Employer will make available for educational leave an amount equal to the maximum of the salary scale of Certificate V multiplied by .005 of the number of full-time equivalent teachers engaged as of September 30th immediately preceding the period during which applications for educational leave are reviewed.

37.04 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.

37.05 A teacher granted educational leave shall, on returning to his/her school district, be entitled to the same position he/she occupied prior to being granted the educational leave. If this position no longer exists, the teacher shall be entitled to an equivalent position. This clause is not intended to provide greater privileges or benefits than those which would have been enjoyed had the teacher not been granted the educational leave.

37.06 Subject to Clause 37.07, 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.

37.07 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.

37.08 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.

37.09 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 one (1) year for each two (2) months of educational leave previously taken.

ARTICLE 38 -- GROUP INSURANCE

38.01 The Employer will continue to participate in the NBTF Group Life Insurance Plan by paying fifty (50) percent of the premium for \$50,000 life insurance for all teachers in the plan.

38.02 The Employer shall participate in the New Brunswick Teachers' Federation Group Health Insurance Plan by paying fifty (50) percent of the premiums for the Federation's health insurance plans for all teachers in the plans covered by this agreement. (This calculation shall be based on the premium rate in effect at the time for the NBTF plans or the equivalent plan available to civil servants, whichever is the lesser.)

38.03 The Employer shall pay fifty (50) percent of the premiums for the Federation's dental insurance plan for all teachers in the plan covered by this agreement. (This calculation shall be based on the premium rate in effect at the time for the NBTF plan or the equivalent plan available to civil servants, whichever is lesser.)

ARTICLE 37 -- CONGES D'ETUDES

37.01 Tout enseignant qui a enseigné au Nouveau-Brunswick pendant cinq (5) ans dont au moins trois (3) au service du même conseil scolaire peut présenter une demande de congé d'études d'une durée maximale d'un (1) an avec un traitement égal à soixante-dix (70%) pour cent du traitement qu'il aurait reçu s'il avait occupé pendant le congé d'études le poste qu'il détenait au moment de la demande.

37.02 Le Comité des congés d'études est composé d'un représentant de la FENB, d'un représentant de l'AEFNB, d'un représentant de la NBTA, d'un représentant de la NBSTA et d'un représentant de l'ACSFNB et de deux représentants du ministère de l'Education. Le ministre de l'Education désigne l'un des deux représentants du ministère de l'Education au poste de président. Un secrétaire sans droit de vote est désigné par la FENB. Le Comité des congés d'études est responsable de l'administration, de l'octroi et de l'annulation des congés d'études.

37.03 L'Employeur réserve, pour fins de congés d'études, une somme équivalant au maximum de l'échelle de traitement du certificat V, multiplié par 0,005 fois le nombre d'enseignants du même niveau à plein temps au 30 septembre précédant la période durant laquelle les demandes de congés d'études sont considérées.

37.04 L'enseignant admissible à un congé d'études et désireux d'obtenir un congé adresse sa demande au secrétaire du Comité des congés d'études et en fait parvenir une copie au conseil scolaire local. Le comité considère les demandes de congés après réception des recommandations des conseils scolaires visés et de toute autre source qu'il juge à propos.

37.05 L'enseignant qui obtient un congé d'études est assuré, à son retour dans son district scolaire, du même poste qu'il occupait au moment de l'obtention du congé d'études. Si ce poste n'existe plus, l'enseignant a droit à un poste équivalent. Cette disposition n'a pas pour but d'octroyer des privilèges ou avantages plus grands que ceux dont aurait pu bénéficier l'enseignant si le congé ne lui avait pas été accordé.

37.06 Sous réserve du paragraphe 37.07, l'enseignant en congé d'études est considéré comme étant lié par contrat avec le conseil scolaire et en conséquence, conserve le statut d'enseignant et jouit de tous les avantages dont bénéficie tout autre enseignant.

37.07 Les dispositions de la convention collective se rapportant aux congés de maladie ne s'appliquent pas à ceux qui sont en congé d'études. Toutefois, les enseignants en congé d'études ne perdent pas leurs jours de congé de maladie accumulés.

37.08 Aucun enseignant siégeant au Comité des congés d'études ne doit perdre de traitement, de jours de congé de maladie ou de crédits de pension à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école en vertu du présent article. Les dépenses convenues du comité, autres que les traitements, sont assumées à part égale par l'Employeur et la Fédération.

37.09 Un enseignant n'est admissible à un autre congé d'études qu'après avoir enseigné au Nouveau-Brunswick pendant une (1) année complète pour chaque période de deux (2) mois de congé d'études déjà obtenu.

ARTICLE 38 -- ASSURANCE COLLECTIVE

38.01 L'Employeur continue à contribuer au régime d'assurance-vie collective de la FENB. La contribution de l'Employeur est fixée à cinquante (50%) pour cent de la prime d'assurance-vie, pour une assurance de 50 000 \$ en faveur de tous les enseignants participant au régime.

38.02 L'Employeur contribuera au régime d'assurance-maladie collective de la FENB en fournissant cinquante (50%) pour cent des primes des régimes d'assurance-maladie de la Fédération pour tous les enseignants participants visés par la présente convention collective. (Ce calcul sera fondé sur la prime en vigueur à la date en question pour les régimes de la FENB ou pour le régime équivalent offert aux membres de la fonction publique, selon la prime la moins élevée.)

38.03 L'Employeur contribuera cinquante (50%) pour cent de la prime du régime d'assurance-soins dentaires de la Fédération pour tous les enseignants participants visés par la présente convention collective. (Ce calcul sera fondé sur la prime en vigueur à la date en question pour le régime de la FENB ou pour le régime équivalent offert aux membres de la fonction publique, selon la prime la moins élevée.)

ARTICLE 39 -- DISABILITY BENEFITS

39.01 Where it is determined by the Workers' 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 difference between his/her net salary (i.e., gross salary less income tax, Unemployment Insurance, and Canada Pension Plan deductions) and the benefit that is paid by the Workers' Compensation Board during their period of temporary disability. For the purpose of this Article, where the Workers' Compensation Board benefits are reduced by the amount of any Canada Pension Plan payments, such Canada Pension Plan payments shall be deemed to form part of the Workers' Compensation Board benefits. It is understood that, notwithstanding these financial arrangements, the teacher involved shall be considered to be under full salary from the School Board and shall receive all benefits 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.

39.02 "Performance of duties" and "nature of employment" mean 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.

39.03 A teacher who is absent from school under this Article for a period exceeding one (1) year shall thereafter receive only such benefits as will be paid by the Workers' Compensation Board.

39.04 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 40 -- RETIREMENT ALLOWANCE

40.01 When a teacher having served at least five (5) continuous years, immediately prior thereto, retires on an immediate teacher's pension, or an annual allowance under the Teachers' Pension Act, or when his/her employment terminates because of disability, death, age or layoff, the Employer shall pay the teacher or his/her beneficiary a retirement allowance equal to five (5) days pay for each full year of service, but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days, such five (5) days pay to be prorated for any year for which the teacher has not been credited with one hundred and ninety-five (195) teaching days. The parties agree that all years of service are credited for retirement allowance purposes regardless of interruptions in service. However, it is understood that once credited years of service have been utilized for the calculation of a retirement allowance they cannot be used in the calculation of a second retirement allowance following a subsequent hiring.

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

40.03 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 being eligible to receive that pension or if they have completed thirty-five (35) years of service.

40.04 A retirement allowance shall be based on the teacher's annual rate of 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 rate of salary.

40.05 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.

40.06 Notwithstanding Clause 40.04, 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.

ARTICLE 39 -- PRESTATIONS D'INVALIDITE

39.01 Lorsque la Commission des accidents du 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;

l'enseignant reçoit, pendant une période maximale d'un (1) an, la différence entre son traitement net (c.-à-d. son salaire brut moins l'impôt sur le revenu, les prestations d'assurance-chômage et du Régime de pensions du Canada) et les indemnités versées par la Commission des accidents du travail pendant sa période d'invalidité temporaire. Aux fins du présent article, lorsque les indemnités de la Commission des accidents du travail sont réduites par le montant des versements du Régime de pensions du Canada, les versements du Régime de pensions du Canada sont réputés faire partie des indemnités de la Commission des accidents du travail. Il est entendu que nonobstant ces dispositions financières, l'enseignant impliqué sera considéré comme étant sous plein traitement du conseil scolaire et aura droit à tous les avantages qu'il aurait reçus s'il avait continué d'occuper le même poste d'enseignement qu'il détenait au moment où il est devenu invalide.

39.02 Les expressions "exercice de ses fonctions" et "nature de son travail" signifient le temps durant lequel l'enseignant exerce une fonction se rattachant directement à l'éducation ou surveillance 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.

39.03 L'enseignant qui est absent de l'école pour une période de plus d'un an (1) aux termes du présent article ne reçoit à partir de la deuxième année que les prestations payées par la Commission des accidents du travail.

39.04 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.

ARTICLE 40 -- ALLOCATION DE RETRAITE

40.01 Lorsqu'un enseignant ayant à son crédit au moins cinq (5) années de service continu immédiatement avant la retraite se retire avec pension à jouissance immédiate ou avec une allocation annuelle conformément à la Loi sur la 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 équivalant à cinq (5) jours de traitement pour chaque année complète de service, mais n'excédant pas la rémunération de cent vingt-cinq (125) jours. Pour toute année de service où l'enseignant obtient le crédit de moins de cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement, la rémunération de cinq (5) jours est calculée au prorata. Les parties conviennent que toute année de service est créditée aux fins de l'allocation de retraite sans égard aux interruptions de service. Il est toutefois entendu qu'une fois qu'elles ont été utilisées pour calculer une allocation de retraite, les années de service créditées ne peuvent être utilisées pour calculer une deuxième allocation de retraite à la suite d'un embauchage subséquent.

40.02 Aux fins du présent article sont reconnues les années de service de l'enseignant auprès de tout conseil scolaire de la province.

40.03 Les enseignants qui quittent l'enseignement et qui choisissent une pension différée peuvent recevoir immédiatement une allocation de retraite pourvu que ces enseignants soient admissibles à cette pension dans les cinq (5) années suivant la réception de l'allocation de retraite ou qu'ils aient terminé trente-cinq (35) années de service.

40.04 L'allocation de retraite est calculée selon le taux annuel de traitement de l'enseignant en vigueur au moment où il devient admissible à 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) puis multiplié par le taux annuel de traitement.

40.05 L'allocation de retraite est payable en un seul versement au moment où l'enseignant y a droit. Un enseignant licencié devient admissible à la fin de sa période de rappel.

40.06 Nonobstant le paragraphe 40.04 et à la demande de l'enseignant, l'allocation de retraite, en entier ou en partie, peut être:

- a) reportée à la prochaine année d'imposition ou à toute autre année, ou
- b) convertie par l'enseignant en une rente à versements invariables.

40.07 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 and a replacement teacher being available, take up to three (3) paid pre-retirement vacations, with no more than one vacation in any school year, to be charged against his/her retirement allowance.

40.08 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 appointed, who shall be the Chairman. If the said Board decides that a teacher is unable for medical reasons to perform the duties of a teacher, 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, or the Workers' Compensation Act or the Canada Pension Act, a further Board decision on this Article shall not be required.

ARTICLE 41 -- HIRING OF TEACHERS

41.01 Subject to Clause 41.02, a Board of School Trustees shall hire a person who holds or is eligible to hold a New Brunswick teacher's license at the time of hiring.

41.02 A Board of School Trustees which has been unable by August 1st 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.

41.03 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.

41.04 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 42 -- TEACHER'S CONTRACT

42.01 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, Schedule D or Schedule E, whichever is appropriate.

42.02 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.

42.03 The Employer may employ teachers for limited periods of time to replace teachers on leave of absence for any reason, with or without pay, and in such cases shall use the form of contract set out in Schedule D annexed to and forming part of this Agreement.

42.04 When a teacher is employed for a limited period of time not to replace a teacher on leave of absence but to carry out a project which is clearly of a temporary nature, the Employer shall utilize the form of contract set out in Schedule E annexed to and forming part of this agreement. It is understood that projects that would require a Schedule E contract may be repeated. A Schedule E contract is deemed to be terminated as of the date specified in the contract without recourse to the provisions of the "Layoffs and Recall" Article, the provisions of the "Termination of the contract of a Teacher" Article, or to the provisions of the "Grievance Procedure" Article.

ARTICLE 43 -- SUCCESSOR RIGHTS

43.01 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.

43.02 If a teacher becomes employed by a new School Board because of the redefinition of a school district, subject to Article 53 - Seniority, he/she shall retain all accumulated rights, benefits and contractual obligations with that new School Board.

40.07 Nonobstant toute disposition du présent article, l'enseignant qui normalement aurait droit à une allocation de retraite peut dans les cinq (5) ans qui précèdent sa retraite, en donnant un avis suffisant au conseil scolaire et pourvu qu'un enseignant suppléant soit disponible, prendre jusqu'à trois (3) périodes de congé de pré-retraite rémunérées à raison d'une seule période par année scolaire. Les congés de pré-retraite sont déduits de son allocation de retraite.

40.08 Lorsqu'un enseignant demande une allocation de retraite pour raison d'invalidité, l'Employeur peut soumettre le cas à un conseil de médecins dont la décision est finale et lie les parties à la convention. Le conseil est 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 agit en tant que président. Si le conseil de médecins décide que l'enseignant est, pour des raisons médicales, incapable de remplir ses fonctions d'enseignant, l'enseignant reçoit la rémunération de tout congé de retraite accumulé auquel il a droit en application du présent article. Les dépenses du conseil de médecins sont payées de la même manière que les dépenses d'un conseil d'arbitrage. Si l'incapacité permanente d'un enseignant est établie en application de la Loi sur la pension de retraite des enseignants, la Loi sur les accidents de travail ou la Loi sur le régime de pensions du Canada, il n'est pas nécessaire d'obtenir une décision supplémentaire du conseil de médecins prévu au présent article.

ARTICLE 41 -- EMBAUCHAGE DES ENSEIGNANTS

41.01 Sous réserve du paragraphe 41.02, un conseil scolaire ne peut embaucher qu'une personne titulaire d'un brevet ou admissible à un brevet d'enseignement au Nouveau-Brunswick au moment de l'embauchage.

41.02 Un conseil scolaire qui n'a pas pu au 1er août obtenir les services d'un enseignant titulaire d'un brevet et pouvant répondre convenablement aux exigences du poste peut embaucher une personne à laquelle sera octroyé un permis local à condition que le conseil ait d'abord annoncé le poste dans un quotidien de la province du Nouveau-Brunswick et, le cas échéant, dans un hebdomadaire approprié au moins deux (2) semaines avant la date limite de réception des candidatures. Dans les cas d'embauchage au moyen d'un permis local, l'Employeur fait parvenir à la Fédération une copie de l'annonce prévue par le présent paragraphe.

41.03 La Fédération doit être avisée de tous les cas d'embauchage d'un enseignant au moyen d'un permis local dans un délai de deux (2) semaines suivant la ratification par le conseil scolaire de l'embauchage de l'enseignant.

41.04 Un permis local n'est octroyé que pour un seul semestre scolaire et prend fin sans droit de recours à l'issue du semestre pour lequel il a été octroyé.

ARTICLE 42 -- CONTRAT D'ENSEIGNEMENT

42.01 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, D, ou E selon le cas et faisant partie de la convention.

42.02 Lorsqu'un enseignant est embauché par un conseil scolaire, il doit être avisé par lettre de la localité et si cela est 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.

42.03 L'Employeur peut embaucher des enseignants pour des périodes de temps limitées afin de remplacer des enseignants en congé pour une raison quelconque, avec ou sans traitement, et dans de tels cas, l'Employeur emploie la formule de contrat figurant à l'annexe D jointe à la présente convention et en faisant partie.

42.04 Lorsqu'un enseignant est embauché pour une période déterminée pour un projet nettement de nature temporaire et non pas pour remplacer un enseignant en congé, l'Employeur utilise la formule de contrat figurant à l'annexe E jointe à la présente convention et en faisant partie. Il est entendu que les projets nécessitant un contrat à l'annexe E peuvent se répéter. Un contrat sous l'annexe E est considéré comme terminé à la date prévue dans le contrat sans que les dispositions des articles "Licenciement et rappel", "Résiliation du contrat d'un enseignant" et "Procédure de règlement des griefs" ne s'appliquent.

ARTICLE 43 -- DROITS ACQUIS

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

43.02 Si un enseignant est embauché par un nouveau conseil scolaire suite à la modification d'un district scolaire, sous réserve de l'article 53 relatif à l'ancienneté, il conserve tous les droits acquis, les avantages et les obligations contractuelles avec ce nouveau conseil scolaire.

43.03 Teachers who are changing School Boards because of the redefinition of a school district shall be so advised in writing. The Employer will also advise in writing teachers on leave of absence with or without pay and laid-off teachers whose recall period has not expired if their accumulated rights, benefits and contractual obligations have been transferred to a new School Board.

ARTICLE 44 -- PROBATIONARY PERIOD

44.01 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 (3) consecutive years with the same Board.

44.02 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.

44.03 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.

44.04 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 45 -- TRANSFER OF A TEACHER TO ANOTHER SCHOOL

45.01 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 specific name of the school and the reasons which necessitate the transfer.

45.02 Normally, transfer notices shall be served on or before May 31st; however, if unforeseen circumstances arise, the School Board may serve the transfer notice between May 31st and October 15th.

45.03 If the School Board notifies a teacher of a transfer on or before May 31, the transfer cannot take effect until July 1 and the teacher shall have the right to resign without prejudice within twenty (20) teaching days, but no later than June 30, of receipt of such notice. In any such case, the School Board shall transfer the teacher who has the least seniority in the School District 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.

45.04 If the School Board notifies a teacher of a transfer between May 31st and October 15th, the transfer must take effect between July 1st and October 15th and the teacher shall have the right to resign without prejudice within twenty (20) teaching days of receipt of such notice. In all such cases, the teacher who has the least seniority 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.

45.05 No transfer can take effect after October 15th unless extreme circumstances prevail. If such a transfer takes place, the teacher concerned shall have the right to resign without prejudice within twenty (20) teaching days of receipt of the notice.

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

45.07 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 46 -- ADVERTISEMENT OF TEACHING POSITIONS

46.01 The Federation shall be notified by School Boards of all available teaching positions including positions of responsibility as soon as they become available.

46.02 All available positions of responsibility shall be posted in each school of the School District concerned at least two (2) weeks prior to the closing date for accepting applications.

44.03 Les enseignants qui changent de conseil scolaire suite à la modification d'un district scolaire en seront informés par écrit. L'Employeur informera aussi les enseignants en congé payé ou non payé et les enseignants licenciés dont la période de rappel n'est pas terminée, du transfert de leurs droits acquis, avantages et obligations contractuelles à un nouveau conseil scolaire.

ARTICLE 44 -- PERIODE DE PROBATION

44.01 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.

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

44.03 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 réengagement par ce même conseil scolaire, bénéficier d'une suppression ou d'une réduction de la période probatoire.

44.04 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 45 -- MUTATION D'UN ENSEIGNANT A UNE AUTRE ECOLE

45.01 L'enseignant qui doit être muté à une autre école du district scolaire doit en être avisé immédiatement par écrit par le conseil scolaire et ce, par courrier recommandé ou par signification personnelle. Les raisons qui nécessitent la mutation et le nom de l'école à laquelle est muté l'enseignant doivent figurer à l'avis.

45.02 En temps normal, le conseil scolaire doit, au plus tard le 31 mai, signifier à l'enseignant sa décision de le muter à une autre école. Néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le conseil scolaire peut, entre le 31 mai et le 15 octobre signifier à l'enseignant son intention de le muter à une autre école.

45.03 Si le conseil scolaire avise l'enseignant au plus tard le 31 mai de sa décision de le muter à une autre école, la mutation ne devient exécutoire que le 1er juillet et l'enseignant a droit de démissionner sans préjudice dans les vingt (20) jours d'enseignement, mais pas plus tard que le 30 juin, qui suivent la réception de l'avis. Dans ce cas, le conseil scolaire doit d'abord muter l'enseignant ayant le moins d'ancienneté 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 retenus à l'école et pourvu que l'enseignant concerné puisse répondre convenablement aux exigences du poste auquel il est affecté.

45.04 Si le conseil scolaire signifie à l'enseignant sa décision de le muter à une autre école entre le 31 mai et le 15 octobre, la mutation doit s'effectuer entre le 1er juillet et le 15 octobre et l'enseignant a droit de démissionner sans préjudice dans les vingt (20) jours d'enseignement qui suivent réception de l'avis. Dans de tels cas, le conseil scolaire ne doit muter que l'enseignant ayant le moins d'ancienneté 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 retenus à l'école et pourvu que l'enseignant concerné puisse répondre convenablement aux exigences du poste auquel il est affecté.

45.05 Aucune mutation ne devient exécutoire après le 15 octobre à moins qu'il ne survienne des circonstances extrêmes. Si une telle mutation a lieu, l'enseignant concerné a droit de démissionner sans préjudice dans les vingt (20) jours d'enseignement qui suivent la réception de l'avis.

45.06 Une mutation à une autre école peut être convenue entre l'enseignant et le conseil scolaire.

45.07 Les autres dispositions de la convention collective touchant les droits des enseignants détenant des postes de responsabilité doivent être respectées avant que ces enseignants puissent être mutés à une autre école selon cet article.

ARTICLE 46 -- ANNONCE DES POSTES DISPONIBLES

46.01 Les conseils scolaires avisent la Fédération de tous les postes d'enseignement et des postes de responsabilité dès qu'ils deviennent disponibles.

46.02 Tous les postes de responsabilité disponibles doivent être affichés dans chaque école du district scolaire où ils sont ouverts au moins deux (2) semaines avant la date limite de réception des candidatures.

ARTICLE 47 -- POSITIONS OF RESPONSIBILITY

47.01 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.

47.02 The basic criteria for appointment to positions of responsibility shall be educational qualifications, competence, efficiency and suitability. In assessing candidates for a position of responsibility, the Board shall give consideration to each of these criteria; when the educational qualifications, competence, efficiency and suitability are relatively equal, preference for the position shall be given to the candidate who has a continuing contract.

47.03 It is agreed that the application of Clause 47.02 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 47.02 in respect of individual instances of appointment to positions of responsibility.

47.04 Appointments to positions of responsibility shall be in writing.

47.05 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.

47.06 Notwithstanding the above clauses, if a position of responsibility becomes available at any time during the school year after the commencement of classes, a Board of School Trustees may appoint any teacher without reference to this Article to fill the available position on an interim basis, such appointment to cease no later than the end of that school year at which time the School Board must respect and apply the provisions of this Article (excluding Clause 47.06) and the provisions of Article 46 in making the appointment to the position involved. It is understood that if a position of responsibility becomes available at any time during the school year after the commencement of classes, the Board of School Trustees also has the option of making an appointment in accordance with the provisions of this Article (excluding Clause 47.06) and Article 46.

ARTICLE 48 -- LAYOFFS AND RECALL

48.01 In any School District where a layoff is necessary, the teacher with the least seniority 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

48.02 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.

48.03 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 and October 31st.

48.04 If the School Board notifies a teacher of a layoff before May 15th, the layoff cannot take effect until July 1st. If the School Board notifies the teacher of a layoff between May 15th and October 31st, the layoff may only take effect between July 1st and October 31st.

48.05 Teachers employed under short-term contracts (Schedule D contracts) who lose their positions because their contracts are terminated shall have the same rights and responsibilities as laid-off teachers pursuant to Clauses 48.06, 48.07, 48.08, and 48.10; however, laid-off teachers who held Schedule B contracts shall have the right to apply and be considered first for any positions available.

48.06 Notwithstanding Clause 48.05, from the date of layoff and for a period of one calendar year after the October 31st 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. The maximum recall period for a Schedule B or Schedule D laid-off teacher shall be eighteen (18) months.

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

ARTICLE 47 -- POSTES DE RESPONSABILITE

47.01 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 posé de candidature.

47.02 Les critères de base utilisés pour la nomination à des postes de responsabilité sont la formation pédagogique, la compétence, le rendement et l'aptitude. Lorsque le conseil scolaire procède à l'évaluation de candidats à un poste de responsabilité, il doit tenir compte de chacun de ces critères; lorsque la formation pédagogique, la compétence, l'aptitude et le rendement sont relativement égaux, le candidat détenant un contrat permanent aura la priorité.

47.03 Il est convenu que l'application du paragraphe 47.02 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 47.02 dans des cas individuels de nomination à des postes de responsabilité.

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

47.05 Les enseignants détenant des postes de responsabilité peuvent se trouver dans l'obligation de consacrer plus de cent quatre-vingt-quinze (195) jours de l'année scolaire à l'exercice de leurs responsabilités.

47.06 Nonobstant les paragraphes ci-dessus, si un poste de responsabilité devient disponible en tout temps durant l'année scolaire après le début des classes, un conseil scolaire peut nommer un enseignant sans égard pour le présent article pour remplir le poste disponible sur une base intérimaire, telle nomination cessant au plus tard à la fin de cette année scolaire alors que le conseil scolaire doit respecter et implanter les dispositions pour le présent article (à l'exclusion du paragraphe 47.06) et les dispositions de l'article 46 pour effectuer la nomination au poste impliqué. Il est entendu que si un poste de responsabilité devient disponible en tout temps durant l'année scolaire après le début des classes, le conseil scolaire a aussi le choix d'effectuer une nomination en conformité avec les dispositions du présent article (à l'exclusion du paragraphe 47.06) et de l'article 46.

ARTICLE 48 -- LICENCIEMENT ET RAPPEL

48.01 Dans tout district scolaire, lorsqu'un licenciement s'avère nécessaire, l'enseignant ayant à son crédit le moins d'ancienneté 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 dans le district.

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

48.03 En temps normal, le conseil scolaire doit, avant le 15 mai, signifier à l'enseignant sa décision de le licencier. Néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le conseil scolaire peut donner l'avis de licenciement entre le 15 mai et le 31 octobre.

48.04 Si le conseil scolaire avise un enseignant, avant le 15 mai de sa décision de le licencier, le licenciement ne devient exécutoire que le 1er juillet. Si le conseil scolaire signifie à l'enseignant sa décision de le licencier entre le 15 mai et le 31 octobre, le licenciement ne devient exécutoire qu'entre le 1er juillet et le 31 octobre.

48.05 Les enseignants employés par contrat à court terme (contrat prévu à l'annexe D) qui perdent leur poste par suite de la fin de leur contrat ont les mêmes droits et responsabilités que les enseignants licenciés en application des paragraphes 48.06, 48.07, 48.08 et 48.10; néanmoins, les enseignants licenciés qui étaient employés aux termes du contrat de l'annexe B ont le droit de postuler tout emploi vacant et ils se verront accorder la priorité.

48.06 Nonobstant le paragraphe 48.05, un conseil scolaire ne peut, à compter de la date du licenciement et dans le délai d'une année civile après le 31 octobre 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. La période maximale de rappel pour un enseignant licencié sous contrat "B" ou "D" est de dix-huit (18) mois.

48.07 Il incombe à l'enseignant licencié d'informer son conseil scolaire de sa disponibilité.

48.08 Subject to Clause 48.05, when teaching positions become available, the School Board shall first notify teachers laid off by that Board and these teachers 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 none of the laid-off teachers either applied in writing or, if none who has applied is capable of satisfactorily fulfilling the requirements, the School Board may issue a general call for applications for the positions still available.

48.09 Subject to Clause 48.05, the laid-off teacher with the greatest seniority 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.

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

48.11 The School Board shall have posted in each school before September 30th of each school year a list of all teachers in the District indicating their initial dates of employment with that School Board and their seniority with the School Board prior to that school year.

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

ARTICLE 49 -- CHANGES IN TEACHER CERTIFICATION

49.01 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.

49.02 For the purposes of Clause 49.01, levels of teacher certification refer to and include 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 50 -- IMPROVEMENT IN CERTIFICATION

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

50.02 An application made under Clause 50.01 shall be supported by an official transcript or transcripts issued directly from the appropriate institution(s).

50.03 When an application for certification is received by the office 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 office of teacher certification shall be dated the second day of July of that year.

50.04 When an application for certification is received by the office of teacher certification 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 office of teacher certification shall be dated the second day of January of that school year.

50.05 Where a certification request has been approved the certificate from the office of teacher certification shall be issued no later than twenty-five (25) days after the teacher's application, including receipt of the official transcript(s) for certification and the required certification fees if any, is received by the office of teacher certification.

48.08 Sous réserve du paragraphe 48.05, lorsque des postes d'enseignement sont vacants, le conseil scolaire doit d'abord en aviser par écrit les enseignants licenciés, par courrier recommandé ou par signification personnelle, afin de leur donner l'occasion de poser leur candidature. Si, dans un délai raisonnable après que l'avis a été adressé aux enseignants licenciés, aucun parmi eux n'a postulé par écrit l'un des postes en question ou, si personne parmi ceux qui ont fait une demande n'est capable de satisfaire convenablement aux exigences de l'un de ces postes, le conseil scolaire peut alors annoncer les postes demeurés vacants.

48.09 Sous réserve du paragraphe 48.05, le conseil scolaire doit embaucher, avant toute autre personne, l'enseignant licencié ayant à son crédit le plus d'ancienneté dans le district, pourvu qu'il ait posé sa candidature et puisse convenablement répondre aux exigences du poste disponible.

48.10 L'enseignant licencié recouvre son statut antérieur dès son réengagement par le même conseil scolaire.

48.11 Avant le 30 septembre de chaque année scolaire, le conseil scolaire doit afficher dans chaque école une liste de tous les enseignants du district indiquant la date de leur premier emploi auprès de ce conseil scolaire et leur ancienneté au sein de ce conseil scolaire avant le début de cette année scolaire.

48.12 Lorsqu'il a décidé qu'il y a eu violation du présent article, l'arbitre des griefs peut imposer toute mesure corrective qu'il juge appropriée.

ARTICLE 49 -- MODIFICATION DE LA CERTIFICATION DES ENSEIGNANTS

49.01 Aucun enseignant visé 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.

49.02 Aux fins du paragraphe 49.01, les niveaux de certification signifient et comprennent les niveaux suivants:

- Certificat I à VI
- Pouvoir I à VI
- Permis local I à VI
- Pouvoir
- Permis local
- Brevet de 2e classe
- Brevet de 3e classe
- Brevet d'enseignement

ARTICLE 50 -- OBTENTION D'UN NOUVEAU CERTIFICAT

50.01 L'enseignant adresse sa demande écrite au ministre de l'Education pour obtenir certification ou modification de celle-ci.

50.02 Une demande faite aux termes du paragraphe 50.01 doit être appuyée par un relevé de notes officiel envoyé directement par l'établissement ou les établissements intéressés.

50.03 Lorsque le bureau de la certification des enseignants reçoit une demande de certification au nom du ministre de l'Education dans la période allant du 1er avril au 31 octobre inclusivement d'une quelconque année, le document de certification émis par le bureau de la certification des enseignants porte la date du 2 juillet de la même année.

50.04 Lorsque le bureau de la certification des enseignants reçoit une demande de certification au nom du ministre de l'Education dans la période allant du 1er novembre au 31 mars inclusivement d'une année scolaire, le document de certification émis par le bureau de la certification des enseignants porte la date du 2 janvier de la même année scolaire.

50.05 Lorsqu'une demande de certification a été approuvée, le document de certification du bureau de la certification des enseignants doit être émis au plus tard vingt-cinq (25) jours après que la demande de l'enseignant, incluant les relevés de notes officiels et les droits de certification requis, s'il y a lieu, a été reçue par le bureau de la certification des enseignants.

50.06 Payment of retroactive salary due under this Article shall be made no later than thirty (30) days after the appropriate Board of School Trustees has received from the teacher concerned the certificate stating the change in the teacher's certification.

ARTICLE 51 -- ADDITIONAL LEVELS OF CERTIFICATION OR OCCUPATIONAL CLASSIFICATIONS

51.01 (a) Where a new level of certification or occupational classification is established by the Employer and 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, or

(b) Where changes in a level of certification or occupational classification create a new level of certification or occupational classification during the term of this Agreement;

The Employer agrees to negotiate with the Federation the salary of the new level of certification or occupational classification and the salary rate shall be made retroactive to the date the new level of certification or occupational classification was created. In the event no agreement can be reached between the Employer and the Federation, the question of whether or not changes in a level of certification or occupational classification create a new level of certification or occupational classification and the rate of salary can be submitted to binding arbitration in accordance with the mechanisms provided in the Public Service Labour Relations Act.

ARTICLE 52 -- RECOGNITION OF EXPERIENCE FOR SALARY PURPOSES

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

- (a) taught in the public schools of Canada, or elsewhere, while licensed or eligible to be licensed in New Brunswick, or
- (b) taught in the public schools of Canada although unlicensed and ineligible to be licensed during the period of employment, but becomes licensed in New Brunswick, or
- (c) was licensed and taught as a supply teacher in the public schools of New Brunswick, or
- (d) was granted a leave of absence for educational purposes with pay. (See Schedule "K" outlining current ministerial policy on recognition of experience for salary purposes for teachers who were granted leaves of absence for educational purposes without pay.)

52.02 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) obtained the approval of the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification for any work or related experience while licensed or prior to becoming licensed in New Brunswick.

52.03 Teachers who have teaching or work experience which was not accumulated within the New Brunswick Public School system require an evaluation of that teaching or work experience before it can be officially recognized and 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 thirty-first day of October in any year, the recognition of the experience shall be made effective the second 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 first day of November but on or before the thirty-first day of March, the recognition of the teaching experience shall be made effective the second day of January of that school year.

50.06 Le versement de traitement rétroactif dû en application du présent article est fait au plus tard trente (30) jours après que le conseil scolaire approprié a reçu de l'enseignant le certificat indiquant le changement de certification de l'enseignant.

ARTICLE 51 -- NOUVEAUX NIVEAUX DE CERTIFICATION ET NOUVELLES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

51.01 (a) Lorsqu'une nouvelle catégorie professionnelle ou qu'un nouveau niveau de certification est établi par l'Employeur et ajouté, après l'entrée en vigueur de la présente convention, au groupe professionnel "Education" décrit dans la partie II de l'annexe I de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, sans être exclu de l'unité de négociation, ou

(b) Lorsque des modifications dans un niveau de certification ou dans une catégorie professionnelle créent un nouveau niveau de certification ou une nouvelle catégorie professionnelle pendant la durée de la présente convention;

L'Employeur accepte de négocier avec la Fédération le traitement applicable à ce nouveau niveau de certification ou à cette nouvelle catégorie professionnelle et le taux de traitement sera rétroactif à partir de la date à laquelle la nouvelle catégorie professionnelle ou le nouveau niveau de certification a été créé; advenant le cas où il ne peut y avoir entente entre l'Employeur et la Fédération, la question de savoir si les changements apportés à un niveau de certification ou à une catégorie professionnelle créent ou non un nouveau niveau de certification ou une nouvelle catégorie professionnelle, ainsi que l'établissement du taux de traitement seront soumis à un arbitrage exécutoire selon les mécanismes prévus dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.

ARTICLE 52 -- TRAITEMENT FIXE EN FONCTION DE L'EXPERIENCE

52.01 Pleine reconnaissance de l'expérience aux fins du traitement est accordée à toute personne

- (a) qui a enseigné dans les écoles publiques du Canada ou ailleurs, tout en détenant un brevet d'enseignement du Nouveau-Brunswick ou en étant admissible à ce brevet, ou
- (b) qui a enseigné dans les écoles publiques du Canada sans détenir un brevet d'enseignement pendant la durée de l'emploi et sans être admissible à un tel brevet, mais qui subséquemment reçoit un brevet d'enseignement du Nouveau-Brunswick, ou
- (c) qui a obtenu un brevet et a enseigné comme suppléant dans les écoles publiques du Nouveau-Brunswick, ou
- (d) qui a obtenu un congé d'études payé. (Voir annexe "J" énonçant la politique ministérielle actuelle concernant la reconnaissance de l'expérience aux fins du traitement pour les enseignants qui ont obtenu un congé d'études non payé.)

52.02 Reconnaissance pour la moitié de l'expérience aux fins du traitement est accordée à toute personne

- (a) qui a enseigné dans les écoles privées du Canada alors qu'elle détenait un brevet ou était admissible à un brevet au Nouveau-Brunswick, ou
- (b) qui a obtenu l'homologation du Comité consultatif du Ministre sur la certification des enseignants pour ses années d'expérience dans le monde du travail ou dans un domaine connexe à l'enseignement alors qu'elle détenait ou avant qu'elle n'obtienne un brevet d'enseignement du Nouveau-Brunswick.

52.03 L'enseignant qui a de l'expérience de travail ou de l'expérience en enseignement qui n'a pas été accumulée à l'intérieur du système des écoles publiques du Nouveau-Brunswick doit faire évaluer cette expérience d'enseignement ou de travail avant qu'elle ne soit officiellement reconnue et doit faire une demande au Comité consultatif du Ministre sur la certification des enseignants pour reconnaissance de cette expérience en application du présent article.

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

52.04 Recognition of experience for salary purposes additional to that granted under Clauses 52.01 and 52.02 may be granted on the recommendation of the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification.

52.05 Credit for completing another full year of teaching service shall be received by the teacher upon having accumulated one hundred and ninety-five (195) teaching days. No deductions shall be made for paid or unpaid maternity leave.

ARTICLE 53 -- SENIORITY

53.01 All teaching service under contract with a School Board in New Brunswick counts for seniority purposes with that Board. However, if a teacher becomes employed by a new School Board because of the redefinition of a school district, his/her seniority credits are transferred to that new School Board and are thereafter no longer recognized by or transferable to the School Board which employed the teacher prior to the redefinition of the school district or any other School Board.

53.02 Teachers whose contract with a district School Board was terminated and who are returning to that school district in which there is now more than one School Board, shall have the seniority which they accumulated with the former district School Board recognized by the School Board which employs them, and that seniority shall not thereafter be recognized by or transferable to any other School Board.

53.03 A leave of absence, for educational purposes, with pay shall be credited to the teacher's seniority.

53.04 A leave of absence, without pay, granted to a teacher by a School Board for educational purposes, shall be credited to the teacher's seniority upon application to and approval from the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification. If the teacher has obtained the approval of the Committee to have a leave of absence without pay for educational purposes recognized for salary purposes, the period of the leave shall automatically be credited to the teacher's seniority.

53.05 Any unpaid maternity leave taken in accordance with Article 33 shall be credited for seniority purposes.

ARTICLE 54 -- DISCRIMINATION AND INTIMIDATION

54.01 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.

54.02 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 exercising any right under this Collective Agreement or 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 in accordance with rights granted by legislation or by this Collective Agreement.

ARTICLE 55 -- DISCIPLINARY ACTION

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

55.02 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.

52.04 La reconnaissance de l'expérience aux fins du traitement, autre que celle prévue aux paragraphes 52.01 et 52.02, peut être accordée sur recommandation du Comité consultatif du Ministre sur la certification des enseignants.

52.05 Une année complète d'enseignement est portée au crédit de l'enseignant lorsqu'il a accumulé cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement. Aucune déduction ne doit être effectuée pour un congé de maternité payé ou non payé.

ARTICLE 53 -- ANCIENNETE

53.01 Tout service d'enseignement fourni en vertu d'un contrat avec un conseil scolaire au Nouveau-Brunswick compte aux fins d'ancienneté avec ce conseil scolaire. Toutefois, si un enseignant est embauché par un nouveau conseil scolaire suite à la modification d'un district scolaire, son ancienneté est transférée au nouveau conseil scolaire et ne peut plus par la suite être créditée ou transférable auprès du conseil scolaire qui employait l'enseignant avant la modification du district scolaire, ni auprès d'aucun autre conseil scolaire.

53.02 Les enseignants dont le contrat avec le conseil scolaire d'un district a pris fin et qui réintègrent ce district scolaire dans lequel il y a désormais plus d'un conseil scolaire, verront l'ancienneté qu'ils ont accumulée auprès de l'ancien conseil scolaire du district, créditée par le conseil scolaire qui les embauche et cette ancienneté ne peut plus par la suite être créditée ou transférable auprès d'un autre conseil scolaire.

53.03 Un congé d'études avec solde sera crédité à l'ancienneté de l'enseignant.

53.04 Un congé d'études non payé accordé à un enseignant par un conseil scolaire sera crédité à l'ancienneté de cet enseignant sur demande auprès du Comité consultatif du Ministre sur la certification des enseignants et sous réserve de son approbation. Si un enseignant a déjà obtenu du comité la reconnaissance aux fins de traitement d'un congé d'études non payé, alors la période du congé sera automatiquement créditée à l'ancienneté de cet enseignant.

53.05 Tout congé de maternité non payé accordé selon l'article 33 de la présente convention collective sera crédité pour fins d'ancienneté.

ARTICLE 54 -- DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

54.01 Nul ne peut refuser d'employer ou de continuer à employer tout enseignant, ou faire preuve de discrimination de quelque manière que ce soit contre tout enseignant en ce qui concerne une modalité ou une condition d'emploi parce que l'enseignant était ou est membre de 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.

54.02 Nul ne peut tenter de forcer un enseignant par intimidation, menace de renvoi ou toute autre menace ou par imposition d'une sanction pécuniaire ou autre, ou par tout autre moyen à ne pas exercer quelque droit que ce soit accordé par la présente convention ou à s'abstenir d'une activité exercée ou envisagée par ledit enseignant au nom de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick en conformité avec les droits accordés par la législation ou par la présente convention collective.

ARTICLE 55 -- MESURES DISCIPLINAIRES

55.01 Aucun enseignant ne doit être suspendu, ni renvoyé, ni soumis à une peine pécuniaire ou à une autre mesure disciplinaire, sauf pour un juste motif.

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

55.03 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 in the notice or those recorded in the teacher's personal record file or both 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.

55.04 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.

- 55.05
- (a) 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.
 - (b) Any unfavourable report, note or letter to be placed in the teacher's personal record file must be prepared and filed within twelve (12) months of the effective knowledge of the event/situation upon which the report, note or letter is based; however, a teacher must be informed within a reasonable period of time of any problems or difficulties observed with respect to his/her performance.
 - (c) If the teacher considers that any 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.

55.06 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.

55.07 For the purpose of the application of Clause 55.05, the Board of School Trustees reserves the right to keep confidentially out of the record, the reference letter(s) that come(s) into the possession of the Board on the occasion of the hiring of a teacher. In this event, the reference(s) letter shall not subsequently be used to the detriment of the teacher.

ARTICLE 56 -- TERMINATION OF THE CONTRACT OF A TEACHER

56.01 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.

56.02 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 57 -- SUSPENSION OR CANCELLATION OF LICENSE OR PERMIT

57.01 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.

55.03 Dans le cas d'un renvoi, le conseil scolaire ou son représentant désigné (autre qu'un membre de l'unité de négociation) doit envoyer par courrier recommandé un avis écrit à l'enseignant visé au moins dix (10) jours d'enseignement avant la date de renvoi. L'avis doit contenir les raisons précises sur lesquelles le renvoi est fondé et seules les raisons figurant sur l'avis ou dans son dossier personnel ou les deux pourront par la suite être invoquées contre l'enseignant. En attendant que la mesure de renvoi devienne définitive, le conseil scolaire peut suspendre avec ou sans traitement l'enseignant impliqué. 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 rencontre doit avoir lieu avant la décision finale du conseil afin de permettre à l'enseignant et aux représentants de présenter convenablement leurs arguments au conseil. La rencontre est tenue à huis clos sur demande de l'une ou l'autre des deux parties. La décision du conseil scolaire doit immédiatement être communiquée par écrit à l'enseignant et une copie doit être envoyée au cercle et à la Fédération.

55.04 Lorsqu'il est établi qu'un enseignant a été suspendu, renvoyé, soumis à une peine pécuniaire ou à une autre mesure disciplinaire sans juste motif, il doit être réintégré dans son ancien poste d'enseignant sans perdre aucun des avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été suspendu, renvoyé, soumis à une peine pécuniaire, ou à une autre mesure disciplinaire. Si un enseignant a subi une perte ou une réduction d'avantages, ceux-ci doivent lui être rendus au plus tard à la fin de la période de paie complète qui suit la décision de réparer le tort causé.

- 55.05
- (a) On tient sur chaque enseignant un dossier personnel que ce dernier peut consulter sur demande durant les heures normales d'affaires du conseil scolaire ou du directeur général de district, à un moment mutuellement acceptable aux deux parties. Les notes, lettres ou rapports défavorables ne peuvent être versés au dossier personnel d'un enseignant sans que celui-ci en ait été prévenu par écrit et sans qu'il ait pu prendre connaissance de la note, du rapport ou de la lettre.
 - (b) Toute note, toute lettre ou tout rapport défavorable à être porté au dossier de l'enseignant doit être préparé et versé au dossier de l'enseignant dans les douze (12) mois qui suivent la prise de connaissance de l'événement ou de la situation ayant entraîné le rapport, la note ou la lettre; néanmoins, un enseignant doit être avisé dans un délai raisonnable de toute difficulté ou problème observé par rapport à son rendement.
 - (c) 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 de faire enlever ce document de son dossier ou de le faire corriger. 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.

55.06 Dans les cas de suspension, de renvoi, de peine pécuniaire ou d'autres mesures disciplinaires en application du présent article, seuls les rapports, les notes ou les lettres défavorables figurant au dossier de l'enseignant peuvent être utilisés contre l'enseignant.

55.07 Aux fins de l'application du paragraphe 55.05, le conseil scolaire se réserve le droit de garder confidentiellement, dans un dossier à part, toute lettre de référence qui lui a été remise à l'occasion de l'embauchage d'un enseignant. Dans ce cas, cette lettre de référence ne peut être utilisée contre l'enseignant par la suite.

ARTICLE 56 -- RESILIATION DU CONTRAT D'UN ENSEIGNANT

56.01 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, l'enseignant doit en être avisé par écrit, par courrier recommandé ou par signification personnelle 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 cet avis, seules pourront être opposées à l'enseignant les raisons figurant dans son dossier personnel.

56.02 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 57 -- SUSPENSION OU ANNULATION DES BREVETS ET PERMIS

57.01 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 raison(s) précise(s) invoquée(s) contre lui et aucune autre raison ne peut lui être opposée par la suite. L'enseignant peut se prévaloir des dispositions appropriées de la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage.

ARTICLE 58 -- GRIEVANCE PROCEDURE

58.01 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 in or under an Act of the Legislative Assembly.

58.02 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;
- (c) The Employer.

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

58.04 In all cases of grievance arising out of paragraphs (a), (b), (c) and (d) of Clause 58.01, 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 NBTF 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 the 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.

58.05 In the cases processed under Clause 58.04, 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.

58.06 In all cases of grievance arising out of paragraphs (a), (b), (c) and (d) of Clause 58.01, but which do not fall within the jurisdiction of the Boards of School Trustees, the following procedure shall be followed:

ARTICLE 58 -- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

58.01 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 fait 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.

58.02 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 leur signature au grief écrit;
- (b) La Fédération;
- (c) L'Employeur.

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

58.04 En cas de grief intervenant dans le cadre des alinéas (a), (b), (c) et (d) du paragraphe 58.01 et relevant de la compétence des conseils scolaires, la procédure suivante s'applique:

Première étape: Dans les trente (30) jours d'enseignement de la prise de connaissance d'une décision du conseil scolaire ou des faits qui ont suscité le prétendu grief, l'enseignant ou un groupe d'enseignants soumet(tent) 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 directeur général du district qui doit alors organiser une rencontre avec les représentants du cercle local de la FENB dans les dix (10) jours d'enseignement qui suivent et à un moment convenable aux deux parties. Dans les cinq (5) jours d'enseignement qui suivent ladite réunion, le directeur général transmet sa réponse écrite à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésé(s) 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 d'enseignement 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 d'enseignement suivants et à un moment convenable aux deux parties. Dans les dix (10) jours d'enseignement de cette réunion, le conseil scolaire doit rendre une décision écrite et l'envoyer au cercle concerné avec des copies à l'enseignant ou groupe d'enseignants lésé(s) et à la Fédération. Pour ces cas, le conseil scolaire constitue le dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

58.05 Dans les cas réglés en application du paragraphe 58.04, 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.

58.06 Dans tous les cas de grief intervenant dans le cadre des alinéas (a), (b), (c) et (d) du paragraphe 58.01, mais ne relevant pas de la compétence du conseil scolaire, la procédure suivante s'applique:

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 the 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.

58.07 In the cases regulated in Clause 58.06, the Federation will have representatives when not personally involved and the grievor or grievors shall have the right to attend the hearing.

58.08 Subject only to Clause 58.09, 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.

58.09 If advantage of the provisions of this Article has not been taken within the time limits stipulated herein, the grievance shall be deemed to have been abandoned.

On the other hand, the grievors may proceed to the next step or to adjudication as the case may be in the case of absence of a stipulated meeting or answer within the stipulated time limits. Said time limits may be extended by mutual written agreement.

58.10 The grievance form annexed to this Agreement as Schedule A forms part of the Agreement.

ARTICLE 59 -- ADJUDICATION PROCEDURE

59.01 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 59.02, refer the grievance to adjudication within twenty (20) teaching days of receipt of the written answer to the grievance of Step Two of Clause 58.04 or 58.06.

59.02 A teacher is not entitled to refer to adjudication a grievance relating to the interpretation or application in respect of him/her of a provision of the Collective Agreement or an arbitral award 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.

59.03 (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.

59.04 (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

Première étape: Dans les trente (30) jours d'enseignement de la prise de connaissance des faits qui ont suscité le prétendu grief, l'enseignant ou un groupe d'enseignants soumet(tent) par écrit ledit grief conformément à la formule de l'annexe A au sous-ministre adjoint chargé des Finances et de l'Administration ou à son représentant qui doit alors prendre les mesures voulues pour rencontrer le ou les enseignant(s) lésé(s) et/ou leurs représentants dans les vingt (20) jours d'enseignement qui suivent et à un moment convenable aux deux parties. Dans les quinze (15) jours d'enseignement de cette réunion, le sous-ministre adjoint, Finances et Administration, ou son représentant transmet sa réponse écrite à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésé(s), au cercle local 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 d'enseignement ledit grief au sous-ministre de l'Education approprié ou à son représentant qui doit alors organiser une réunion avec le ou les enseignant(s) lésé(s) et/ou leurs représentants dans les vingt (20) jours d'enseignement qui suivent et à un moment convenable aux deux parties. Dans les dix (10) jours d'enseignement de cette réunion, le sous-ministre de l'Education approprié ou son représentant transmet sa réponse écrite à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésé(s), au cercle local et à la Fédération. Dans ces cas, le sous-ministre de l'Education ou son représentant constitue le dernier palier dans la procédure de règlement des griefs.

58.07 Dans les cas réglés de la façon prévue au paragraphe 58.06, la Fédération est représentée lorsqu'elle n'est pas personnellement impliquée et le ou les plaignants ont le droit d'assister à l'audience.

58.08 Sous l'unique réserve du paragraphe 58.09, 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 concerné(s).

58.09 S'il n'y a pas recours aux dispositions du présent article dans les délais prescrits, le grief est réputé avoir été abandonné.

Par ailleurs, 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 prescrites dans les délais prescrits. Ces délais peuvent être prolongés d'un commun accord écrit.

58.10 La formule de grief figurant à l'annexe A fait partie de la présente convention.

ARTICLE 59 -- PROCEDURE D'ARBITRAGE

59.01 Lorsqu'un enseignant soumet un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement de griefs et que son grief n'est pas réglé à sa satisfaction, il peut, sous réserve du paragraphe 59.02, soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours d'enseignement de la réception de la réponse écrite au grief à la seconde étape prévue au paragraphe 58.04 ou 58.06.

59.02 Un enseignant n'a le droit de présenter un grief à l'arbitrage en ce qui concerne l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition de la convention collective d'une sentence arbitrale que si la Fédération signifie 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.

59.03 (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 ou d'une décision arbitrale.

59.04 (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) transmet une copie de la décision à chacune des parties, à leurs représentants et à la Fédération; et

- (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.

59.05 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.

- (iii) dépose une copie de la décision auprès du président de la Commission des relations de travail dans les services publics.
- (c) Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, la décision prise par la majorité des membres au sujet d'un grief constitue celle du conseil. Cette décision doit être signée par le président du conseil.
- (d) Lorsqu'une décision prise à l'égard d'un grief soumis 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.

59.05 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.

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

The 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 _____

Signature of Employer Representative at 1st level _____

Date Received _____

Signature of Employer Representative at 2nd level _____

Date Received _____

SEE ADDITIONAL NOTES ON THE REVERSE SIDE OF THIS FORM

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 alinéas 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 le présent grief et représente le (les) plaignant(s).

Nom _____ Adresse _____

Cercle local de la FENB _____ Titre _____

Téléphone (domicile) _____ école _____

Signature _____

Signature du représentant de l'Employeur à la première étape _____

Date de réception _____

Signature du représentant de l'Employeur à la deuxième étape _____

Date de réception _____

INFORMATIONS ADDITIONNELLES AU VERSO

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 58.04 or 58.06 of the grievance process, send a copy of the grievance form at each level to:

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

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

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 58.04 ou 58.06 sur la procédure de grief, prière de transmettre une copie de la formule de grief logée à chaque étape aux personnes suivantes:

(a) Directeur des Services des relations avec les employés
Conseil de gestion
Edifice du Centenaire
C.P. 6000
Fredericton, (N.-B.)
E3B 5H1

(b) Directeur des Ressources humaines
Ministère de l'Education
C.P. 6000
Fredericton, (N.-B.)
E3B 5H1

CONTRACT - LICENSED TEACHER

CONTRACT made in duplicate 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 Board of Management.
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 Board of Management.
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 Board of Management.
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 Board of Management, 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 duplicate 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

CONTRAT D'UN ENSEIGNANT BREVETE

CONTRAT fait en deux exemplaires, ce jour du mois 19

ENTRE

ci-après dénommé l'enseignant, lequel est ou sera titulaire, au moment de son entrée en fonctions, d'un brevet valide et d'un certificat 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 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 conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
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 conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
4. Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des déductions pour des journées d'absence, celles-ci sont effectuées dans la proportion de 1/195e 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 de gestion.
6. Les parties au présent contrat sont à tous égards liées par les dispositions de la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion, 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 le 19....., y a apposé son sceau corporatif, ce contrat devant être fait en deux exemplaires signés par le président et le directeur général dudit conseil, ce jour du mois..... 19.....

.....
Témoin L'enseignant

.....
Témoin Le président du conseil scolaire
(sceau corporatif)

.....
Témoin Le directeur général

L'original - conservé par l'enseignant

Deuxième exemplaire - conservé par le conseil scolaire

CONTRACT - LOCAL PERMIT HOLDER

CONTRACT made in duplicate 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 Board of Management.
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 Board of Management.
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 Board of Management.
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 Board of Management, 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 duplicate 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

CONTRAT D'UN ENSEIGNANT TITULAIRE D'UN PERMIS LOCAL

CONTRAT fait en deux exemplaires, ce jour du mois 19

ENTRE

ci-après dénommé l'enseignant, lequel est ou sera titulaire, au moment de son entrée en fonctions 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 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 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 conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
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 entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
4. Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des déductions pour des journées d'absence, celle-ci sont effectuées dans la proportion de 1/195e 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 conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
6. Les parties au présent contrat sont à tous égards liées par les dispositions de la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion, ainsi que 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 le 19....., y a apposé son sceau corporatif, ce contrat devant être fait en deux exemplaires signés par le président et le directeur général dudit conseil, ce jour du mois 19

..... Témoïn L'enseignant
..... Témoïn Le président du conseil scolaire (sceau corporatif)
..... Témoïn Le directeur général

L'original - conservé par l'enseignant

Deuxième exemplaire - conservé par le conseil scolaire

CONTRACT - TEACHER EMPLOYED TO REPLACE A TEACHER
ON LEAVE OF ABSENCE WITH OR WITHOUT PAY

CONTRACT made in duplicate 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 Board of Management.
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 Board of Management.
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 Board of Management, 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 duplicate 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

CONTRAT D'UN ENSEIGNANT EMBAUCHE AFIN DE REMPLACER UN ENSEIGNANT
EN CONGE AVEC OU SANS TRAITEMENT

CONTRAT fait en deux exemplaires, ce jour du mois 19

ENTRE

ci-après dénommé l'enseignant, lequel est ou sera titulaire, au moment de son entrée en fonctions, d'un brevet valide et d'un certificat 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 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 conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers's Federation et le Conseil de gestion.
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 conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
4. Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des déductions pour des journées d'absence, celles-ci sont effectuées dans la proportion de 1/195e du traitement annuel pour chaque journée d'absence.
5. Les parties au présent contrat sont liées par les dispositions de la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion 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 des 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 apposé son sceau corporatif, ce contrat devant être fait en deux exemplaires signés par le président et le directeur général dudit conseil, ce jour du mois 19

.....
Témoïn L'enseignant

.....
Témoïn Le président du conseil scolaire
(sceau corporatif)

.....
Témoïn Le directeur général

L'original - conservé par l'enseignant

Deuxième exemplaire - conservé par le conseil scolaire

SPECIAL TERM CONTRACT
(Not to be used for replacing absent teachers)

CONTRACT made in duplicate 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 as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick and Board of Management.
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 Board of Management.
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 Board of Management, and the SCHOOLS ACT and Regulations, except that this contract is deemed to be terminated as of the date specified in paragraph 1, without recourse to the provisions of the "Layoffs and Recall" Article, the provisions of the "Termination of the Contract of a Teacher" Article, or to the provisions of the "Grievance Procedure" Article.

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 duplicate 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

Contrat spécial à terme

(A ne pas être utilisé pour remplacer un enseignant absent)

CONTRAT fait en deux exemplaires, ce _____ jour du mois, _____ 19 _____.

ENTRE _____

ci-après dénommé l'enseignant, lequel est ou sera titulaire, au moment de son entrée en fonctions, d'un brevet valide et d'un certificat _____ 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 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 tel qu'il est précisé dans la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
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 conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
4. Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des déductions pour des journées d'absence, celles-ci sont effectuées sur la base de 1/195e du traitement annuel pour chaque journée d'absence.
5. Les parties au présent contrat sont à tous égards liées par les dispositions de la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion et par la LOI SCOLAIRE et son règlement d'application, sauf que le présent contrat doit prendre fin aux dates précisées au paragraphe 1, sans droit de recours à la procédure du règlement des griefs, aux dispositions de l'article sur le licenciement et le rappel, ni aux dispositions de l'article sur la résiliation du contrat d'un enseignant.

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 deux exemplaires signés par le président et le directeur général dudit conseil, ce jour du mois 19

..... Témoin L'enseignant
..... Témoin Le président du conseil scolaire (sceau corporatif)
..... Témoin Le directeur général

L'original - conservé par l'enseignant

Deuxième exemplaire - conservé par le conseil scolaire

SALARY PAYMENTS
SEPT. 1, 1988 -- AUGUST 31, 1989
BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSES
DU 1er SEPTEMBRE 1988 AU 31 AOUT 1989
SELON LE BAREME SUIVANT

Year/ Année	T.L./ Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	19 530	19 530	19 530	19 530	24 370	26 791	29 208
2		19 530	19 530	20 741	25 699	28 246	30 784
3		19 530	19 530	21 950	27 037	29 695	32 360
4		19 530	20 741	23 164	28 364	31 146	33 934
5		19 530	21 950	24 370	29 695	32 601	35 505
6		20 741	23 164	25 581	31 026	34 055	37 076
7		21 950	24 370	26 791	32 360	35 505	38 647
8			25 581	28 004	33 690	36 960	40 228
9				29 208	35 023	38 412	41 799
10					36 352	39 861	43 371
11					37 685	41 312	44 943

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

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

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

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

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

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

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

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

SALARY PAYMENTS
SEPT. 1, 1989 -- FEBRUARY 28, 1990
BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENT VERSES
DU 1er SEPTEMBRE 1989 AU 28 FEVRIER 1990
SELON LE BAREME SUIVANT

Year/ Année	T.L./ Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	19 921	19 921	19 921	19 921	24 857	27 327	29 792
2		19 921	19 921	21 156	26 213	28 811	31 400
3		19 921	19 921	22 389	27 578	30 289	33 007
4		19 921	21 156	23 627	28 931	31 769	34 613
5		19 921	22 389	24 857	30 289	33 253	36 215
6		21 156	23 627	26 093	31 647	34 736	37 818
7		22 389	24 857	27 327	33 007	36 215	39 420
8			26 093	28 564	34 364	37 699	41 033
9				29 792	35 723	39 180	42 635
10					37 079	40 658	44 238
11					38 439	42 138	45 842

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

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

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

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

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. Permis local I à VI - 85% du certificat I à VI

SCHEDULE H

ANNEXE H

SALARY PAYMENTS
MARCH 1, 1990 -- AUGUST 31, 1990
BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSES
DU 1er MARS 1990 AU 31 AOUT 1990
SELON LE BAREME SUIVANT

Year/ Année	T.L./ Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	20 319	20 319	20 319	20 319	25 354	27 874	30 388
2		20 319	20 319	21 579	26 737	29 387	32 028
3		20 319	20 319	22 837	28 130	30 895	33 667
4		20 319	21 579	24 100	29 510	32 404	35 305
5		20 319	22 837	25 354	30 895	33 918	36 939
6		21 579	24 100	26 615	32 280	35 431	38 574
7		22 837	25 354	27 874	33 667	36 939	40 208
8			26 615	29 135	35 051	38 453	41 854
9				30 388	36 437	39 964	43 488
10					37 821	41 471	45 123
11					39 208	42 981	46 759

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

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. Permis local I à VI - 85% du certificat I à VI

SCHEDULE I

ANNEXE I

SALARY PAYMENTS
SEPT. 1, 1990 -- FEBRUARY 28, 1991
BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSES
1er SEPTEMBRE 1990 AU 28 FEVRIER 1991
SELON LE BAREME SUIVANT

Year/ Année	T.L./ Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	21 132	21 132	21 132	21 132	26 368	28 989	31 604
2		21 132	21 132	22 442	27 806	30 562	33 309
3		21 132	21 132	23 750	29 255	32 131	35 014
4		21 132	22 442	25 064	30 690	33 700	36 717
5		21 132	23 750	26 368	32 131	35 275	38 417
6		22 442	25 064	27 680	33 571	36 848	40 117
7		23 750	26 368	28 989	35 014	38 417	41 816
8			27 680	30 300	36 453	39 991	43 528
9				31 604	37 894	41 563	45 228
10					39 334	43 130	46 928
11					40 776	44 700	48 629

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

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. Permis Local I à VI - 85% du certificat I à VI

SCHEDULE J

ANNEXE J

SALARY PAYMENTS
 MARCH 1, 1991 -- AUGUST 31, 1991
 BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSES
 1er MARS 1991 AU 31 AOUT 1991
 SELON LE BAREME SUIVANT

Year/ Année	T.L./ Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1	21 449	21 449	21 449	21 449	26 764	29 424	32 078
2		21 449	21 449	22 779	28 223	31 020	33 809
3		21 449	21 449	24 106	29 694	32 613	35 539
4		21 449	22 779	25 440	31 150	34 206	37 268
5		21 449	24 106	26 764	32 613	35 804	38 993
6		22 779	25 440	28 095	34 075	37 401	40 719
7		24 106	26 764	29 424	35 539	38 993	42 443
8			28 095	30 755	37 000	40 591	44 181
9				32 078	38 462	42 186	45 906
10					39 924	43 777	47 632
11					41 388	45 371	49 358

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

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. Permis Local I à VI - 85% du certificat I à VI

DEPT. OF EDUCATION POLICY STATEMENT

DIRECTIVE DU MINISTERE DE L'EDUCATION

Index No. 883

Index No 883

Subject: Experience for Teachers on Education Leave under Article 33 of the Collective Agreement

Objet: Congés d'études sans solde selon l'article 33 de la convention collective des enseignants

Date of Adoption: July 1, 1980

Date de l'adoption: le 1er juillet 1980

Authority: Sections 9 & 10, Schools Act

Autorisé: Articles 9 et 10 de la Loi scolaire

Page: 1

Page: 1

This Policy statement replaces Policy Statement No. 883 adopted on February 4, 1974.

La présente directive remplace la directive 883 adoptée le 4 février 1974.

Recognition of experience for salary purposes may be granted to a teacher who has obtained an educational leave without pay under the provisions of Article 33 of the Collective Agreement subject to the approval of the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification.

Sous réserve de l'approbation du Ministre et recommandé par le Comité consultatif du Ministre sur la certification des enseignants, on pourra reconnaître comme expérience pour fins de traitement un congé d'études sans solde obtenu selon l'article 33 de la convention collective des enseignants.

Recognition of experience for salary purposes under this policy shall take effect in accordance with Article 50.03 of the Treasury Board - New Brunswick Teachers' Federation Collective Agreement, January 1, 1979 to December 31, 1980.

Selon la présente directive, la reconnaissance de l'expérience pour fins de salaire entrera en vigueur tel qu'il est stipulé à l'article 50.03 de la convention entre le Conseil du Trésor et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick du 1er janvier 1979 au 31 décembre 1980.

NOTE: Articles 33 and 50.03 referred to above have been renumbered, effective January 1, 1981. These articles now appear as Articles 35 and 52.03.

NOTA BENE: Les articles 33 et 50.03 ci-dessus mentionnés ont été changés effective le 1er janvier 1981. Ces articles sont maintenant 35 et 52.03.

MINISTER - MINISTRE

LETTER OF INTENT

JOINT STUDY ON SUPERVISORY DUTIES

The Employer recognizes that teachers have expressed concerns about the assignment of supervisory duties. The parties therefore agree to establish and set the guidelines, time limits and implementation date for a joint study to examine and make recommendations on the supervisory responsibilities of teachers.

For this purpose, as soon as possible after the signing of this Collective Agreement, a joint committee shall be established comprising three (3) representatives from the Employer and three (3) representatives from the New Brunswick Teachers' Federation.

The Employer will appoint its representatives and the Federation will appoint its representatives.

The committee will be chaired by one (1) of the representatives of the Employer.

No teacher serving on this committee shall lose salary or any benefits due to an absence or absences from school pursuant to this Letter of Intent.

The parties agree that the joint study committee will commence meetings early in the fall of 1989 and that the joint committee shall prepare a report and distribute it to the Employer and the Federation.

LETTRE D'INTENTION

COMITE CONJOINT SUR L'ETUDE DES TACHES DE SURVEILLANCE

L'Employeur reconnaît que les enseignantes et les enseignants ont exprimé des préoccupations concernant l'affectation des tâches de surveillance. Les parties conviennent donc d'établir et tracer des lignes directrices, des échéanciers et une date d'implantation pour une étude conjointe visant à examiner et faire des recommandations sur les responsabilités de surveillance des enseignants.

A cette fin, aussitôt que possible après la signature de cette convention collective, un Comité conjoint sera formé comprenant trois représentants de l'Employeur et trois représentants de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick. L'Employeur nomme ses représentants et la Fédération nomme les siens.

L'un des représentants de l'Employeur agit comme président du Comité.

Aucun enseignant ne doit subir de perte de traitement ou de tout autre avantage à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école prévues par la présente lettre d'intention.

Les parties conviennent que le Comité d'étude conjoint tiendra ses premières réunions à l'automne 1989 et préparera un rapport qu'il remettra à l'Employeur et à la Fédération.

LETTER OF INTENT

LEAVE OF ABSENCE FOR PROFESSIONAL ACTIVITIES

Decision #8 of the Employee/Employer Relations Committee governing leave of absence for professional activities, originally dated August 2 and 3, 1971 and as amended from time to time thereafter is binding on the parties.

Decision #8 reads as follows:

a) The implied condition contained in Clause 36.03 is deemed to be met if the Superintendent is informed of the following:

- i) the date of the Branch meeting;
- ii) the location of the meeting; and
- iii) in regards to the professional activities content, the superintendent, in addition to being informed, must approve such content. It is understood that the superintendent cannot unreasonably withhold authorization.

NBTF Board of Directors

b) In the interpretation of Clause 36.07, it is agreed that, for the purpose of this clause, "the NBTF Board of Directors" means the combined membership of the NBTA and AEFNB Boards.

NBTF Executive Committee

c) In the interpretation of Clause 36.08, it is agreed that, for the purpose of this "NBTF Executive Committee" means the combined membership of the NBTA and AEFNB Executives.

List of Teachers on Committees

d) In the interpretation of Clause 36.09, it is agreed that, in the event that changes or additions occur during the school year, the appropriate body shall inform the local Board(s) of School Trustees and the Personnel Services Branch of the Department of Education as soon as reasonably practicable thereafter and this shall be deemed to have met the condition expressed in this clause.

Committee Meetings

e) Under Clause 36.06, leave is on the basis of up to three days per committee provided the maximum number of days per teacher serving on committees does not exceed six.

Meeting of Boards of Directors

f) Under Clause 36.07, leave is on the basis of a possible maximum total of ten days.

Meeting of the Executives

g) Under Clause 36.08, the ten days referred to is the maximum.

Note: The definition of "per year" has been left out because the expression "per school year" now is part of Article 36.

LETTRE D'INTENTION

CONGES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES

La décision no 8 du Comité des relations employés/employeur régissant les congés pour activités professionnelles, en dates initiales des 2 et 3 août, 1971 et telle que modifiée de temps à autre par la suite lie les parties.

La décision no 8 se lit comme suit:

a) Les conditions implicites à l'intérieur du paragraphe 36.03 sont considérées comme étant remplies si le directeur général est informé de ce qui suit:

- i) la date de la réunion du cercle;
- ii) le lieu de la réunion; et
- iii) pour ce qui est du contenu des activités de perfectionnement professionnel, le directeur général en plus d'en être informé, doit l'approuver. Il est entendu que le directeur général ne peut refuser sans raison.

Conseil d'administration de la FENB

b) Aux fins de l'interprétation du paragraphe 36.07, il est convenu que "Conseil d'administration de la Fédération" signifie l'ensemble des membres des conseils d'administration de l'AEFNB et de la NBTA.

Bureau de direction de la Fédération

c) Aux fins de l'interprétation du paragraphe 36.08, il est convenu que "Bureau de direction de la Fédération" signifie l'ensemble des membres des Bureaux de direction de l'AEFNB et de la NBTA.

Liste des enseignants membres des comités

d) Aux fins de l'interprétation du paragraphe 36.09, il est convenu que, dans l'éventualité de changements ou d'additions pendant l'année scolaire, l'autorité appropriée en informera le(s) conseil(s) scolaire(s) local(aux) et la direction du personnel du ministère de l'Education aussitôt que raisonnablement possible. Lorsque cette exigence est rencontrée, les conditions explicitées dans ledit paragraphe sont considérées comme ayant été satisfaites.

Réunions de comités

e) Selon le paragraphe 36.06, les congés accordés sont sur une base d'un maximum de trois jours par comité pourvu que le nombre maximum de jours par enseignant membre de comité(s) ne dépasse six jours.

Réunions des conseils d'administration

f) Selon le paragraphe 36.07, les congés sont sur une base d'un maximum possible de dix jours.

Réunions des bureaux de direction

g) Selon le paragraphe 36.08, les dix jours mentionnés sont considérés comme étant le maximum.

Nota Bene: La définition de l'expression "par année" a été enlevée puisque cette expression fait maintenant partie de l'article 36.

LETTER OF INTENT

JOINT STUDY ON LONG-TERM DISABILITY BENEFITS

It is understood by the Employer and the Federation that the provision of long-term disability benefits for teachers should be thoroughly investigated. Included in such an investigation would be a review of the feasibility of compulsory long-term disability insurance for all teachers; an analysis of items affecting rates and benefits; the impact of income tax on such benefits; the possibility and effect of an Employer contribution; a consideration of the possible integration of long-term disability insurance with the disability benefits currently being provided by the Teachers' Pension Plan; and the role of short-term sick leave accumulation and utilization relative to a long-term plan.

As soon as possible after the signing of this Collective Agreement, a committee will be established to carry out the investigation outlined above and an analysis of the findings, as well as the committee's comments and recommendations, shall be forwarded to the Employer and the Federation within one year of the establishment of the committee. The parties agree that the committee should comprise representatives who have a particular interest or technical expertise in the matters under review.

The committee shall comprise a maximum of five (5) representatives of the NBTf and a maximum of five (5) representatives of the Employer.

The Employer will appoint its representatives and the Federation will appoint its representatives.

The committee will be chaired by one of the representatives of the Employer and one of the teacher representatives will be secretary.

No teacher serving on this committee shall lose salary or any benefits due to an absence or absences from school pursuant to this Letter of Intent. The Federation shall be responsible for the expenses of the teacher representatives on the committee and the Employer shall be responsible for the expenses of the Employer representatives on the committee.

LETTRE D'INTENTION

COMITE CONJOINT SUR L'INVALIDITE A LONG TERME

Il est entendu par l'Employeur et la Fédération que les dispositions se rapportant aux avantages d'invalidité à long terme pour les enseignants devraient être étudiées à fonds. Une telle étude comprendra des possibilités d'assurance invalidité à long terme obligatoire pour tous les enseignants; une analyse des items affectant des taux et avantages; l'impact de l'impôt sur revenu sur de tels avantages; la possibilité et l'effet d'une contribution de l'Employeur; un examen de l'intégration possible de l'assurance invalidité à long terme avec les avantages de l'invalidité actuellement disponibles sous le régime de pension des enseignants; et le rôle de l'accumulation et l'utilisation des congés de maladie à court terme par rapport à l'assurance d'invalidité à long terme.

Dès que possible après la signature de la présente convention collective, un comité sera établi pour compléter l'étude stipulée ci-dessus et une analyse des conclusions de même que les commentaires et les recommandations du comité seront envoyés à l'Employeur et à la Fédération dans les douze mois qui suivront la mise en place du comité. Les deux parties conviennent que le comité devrait comprendre les représentants qui ont un intérêt particulier ou une expertise technique dans les questions à être étudiées.

Le comité comprendra un maximum de cinq (5) représentants de la FENB et un maximum de cinq (5) représentants de l'Employeur.

Les deux parties nommeront leurs représentants respectifs.

Le comité sera présidé par l'un des représentants de l'Employeur et un des représentants des enseignants sera le secrétaire.

Aucun enseignant ne doit subir de perte de traitement ou de tout autre avantage à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école prévues par la présente lettre d'intention. La Fédération est responsable pour les dépenses des représentants des enseignants sur le comité et l'Employeur a la responsabilité pour les dépenses des représentants de l'Employeur sur le comité.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF ARTICLE 28

TRAVEL EXPENSES

1. Article 28.01 states: "Teachers shall be responsible for providing their own transportation between their place of residence and their normal place of employment."

Interpretation

Teachers are responsible for providing their own transportation between their residence and their normal place of employment. Clauses 28.03 and 28.04 define the meaning of "normal". These two clauses require that the normal place of employment is either the school where the teacher spends the greatest portion of his/her time or, where the time spent by the teacher is divided equally between two or more schools, the Board of School Trustees shall determine which of those schools is to be stipulated as the normal place of employment for the purpose of determining distance under Article 28.

2. Once the normal place of employment is determined in accordance with the criteria provided in Article 28, the Employer is not required to pay any travel allowance for any kilometers travelled up to the distance between the teacher's place of residence and the normal place of employment. For example, if the teacher's normal place of employment is school A, and school A is twenty kilometers from his/her place of residence, the Employer is not responsible to pay any allowance for the twenty kilometers travelled to and from school. If school A, the normal place of employment, is twenty kilometers from the teacher's place of residence and the teacher is also scheduled to teach during the school day at school B, which is on the same route that leads towards the teacher's place of residence, the teacher would not receive any travelling allowance if no additional kilometers would be travelled over and above what would normally be required to go from the place of residence and the normal place of employment, that is, school A.
3. A teacher shall be paid a travel allowance for any kilometers travelled which are in excess of the number of kilometers required to travel between the teacher's place of residence and the normal place of employment. For example, if a teacher's normal place of employment is school A and he/she is assigned to teach also at school B which is an additional five kilometers beyond the normal twenty kilometers required to travel between the normal place of employment and the teacher's place of residence, those additional kilometers must be paid by the Employer; so, if school A is twenty kilometers away and school B is another five kilometers, the teacher would receive a travel allowance for ten kilometers travelled on that day because there would be an additional ten kilometers travelled beyond the normal travelling distance between the normal place of employment and the teacher's place of residence. Regardless of which direction the teacher would have to travel in the performance of his/her regular duties, the number of kilometers which would be considered for travel allowance would be those kilometers travelled in excess of the total amount of kilometers required to travel to and from the teacher's place of residence and the normal place of employment.
4. There has been some question regarding the application of Article 28 in those cases where a teacher teaches in a different school each day and there is no travelling required during the day to another school. Once the normal place of employment is fixed in accordance with Article 28, any additional kilometers travelled beyond the normal kilometers required to travel from the teacher's place of residence and the normal place of employment must be paid by the Employer. For example, if the teacher's place of employment is school A which is twenty kilometers away from his place of residence and, on a different school day, the teacher travels to school B which is fifteen kilometers from his/her place of residence, no travel allowance is required. If, however, the teacher travels to school C on a different day and that school is twenty-five kilometers from the teacher's place of residence, the teacher would receive an allowance for the additional ten kilometers.

INTERPRETATION ET APPLICATION DE L'ARTICLE 28

FRAIS DE TRANSPORT

1. Le paragraphe 28.01 déclare: "L'enseignant doit pourvoir à son propre moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail habituel."

Interprétation

Les enseignants doivent pourvoir à leur propre moyen de transport entre leur domicile et leur lieu de travail habituel. Les paragraphes 28.03 et 28.04 définissent ce que l'on entend par "habituel". Ces deux paragraphes exigent que le lieu de travail habituel soit l'école où l'enseignant passe la majorité de son temps ou, lorsque la période de temps passé entre deux ou trois écoles est égale; le conseil scolaire détermine laquelle de ces écoles sera considérée comme le lieu de travail habituel pour fins d'application de l'article 28.

2. Une fois qu'on a déterminé le lieu de travail habituel en conformité avec les critères prévus à l'article 28, l'Employeur n'est pas tenu de payer les dépenses de voyage allant jusqu'à la distance entre le domicile de l'enseignant et le lieu de travail habituel. Par exemple, si le lieu de travail habituel de l'enseignant est l'école A, et que l'école A est à vingt kilomètres de son domicile, l'Employeur n'est pas responsable des frais de transport pour les vingt kilomètres d'aller et retour de l'école. Si l'école A, le lieu de travail habituel de l'enseignant, est à vingt kilomètres du domicile de l'enseignant et si celui-ci est affecté durant une année scolaire à l'école B qui se trouve sur le même trajet qui mène à son domicile, l'enseignant ne recevrait pas de frais de transport puisqu'il n'a pas à voyager au-delà de la distance normalement requise pour aller de son domicile à son lieu de travail habituel, c'est-à-dire l'école A.
3. Un enseignant reçoit les frais de transport pour les kilomètres voyagés au-delà du nombre de kilomètres nécessaires pour voyager entre son domicile et le lieu de travail habituel. Par exemple, si le lieu de travail habituel de l'enseignant est l'école A et qu'il est aussi affecté à l'école B qui se trouve cinq kilomètres au-delà des vingt kilomètres voyagés entre son domicile et son lieu de travail habituel, ces kilomètres additionnels doivent être payés par l'Employeur; donc, si l'école A se situe à vingt kilomètres et l'école B se trouve à cinq kilomètres plus loin, l'enseignant recevrait des frais de transport pour dix kilomètres voyagés ce jour là parce qu'il a voyagé dix kilomètres additionnels au-delà de la distance normale entre son domicile et le lieu de travail habituel. Indépendamment de la direction dans laquelle l'enseignant a à voyager dans l'accomplissement de ses tâches régulières, le nombre de kilomètres qui serait alloué pour frais de transport serait le nombre de kilomètres voyagés au-delà du nombre total de kilomètres que l'enseignant doit voyager entre son domicile et le lieu de travail habituel.
4. Il y a eu discussion concernant l'application de l'article 28 dans les cas où l'enseignant enseigne dans une différente école à chaque jour et il n'a pas à voyager durant la journée. Une fois qu'on a établi le lieu de travail habituel en conformité avec l'article 28, les kilomètres voyagés au-delà du nombre de kilomètres nécessaires pour voyager du domicile de l'enseignant à son lieu de travail habituel doivent être défrayés par l'Employeur. Par exemple, si le lieu de travail habituel de l'enseignant est l'école A qui est à vingt kilomètres de son domicile et qu'on lui demande de se rendre à l'école B un autre jour et cette école se situe à quinze kilomètres de son domicile, il n'y aura pas d'allocation de voyage. Si néanmoins, un autre jour, l'enseignant doit se rendre à l'école C et que cette école se situe à vingt-cinq kilomètres du domicile de l'enseignant, l'enseignant recevrait les frais de transport pour les dix kilomètres additionnels.

NOTES

REMARKS

SIGNED _____

SIGNEE LE _____

FOR THE FEDERATION/POUR LA FEDERATION

FOR THE EMPLOYER/POUR L'EMPLOYEUR

NOTES

REMARKS