

Édition N° 14  
Mars 2008  
Dans ce numéro :

Edouard Allain tire sa révérence

La Fédération lance un concours de dessins

Article 20 : Le nombre d'élèves par classe pour 2008-2009

La mémoire à long terme et les secrets de Google

Réceptaires des congés d'études pour l'an prochain

Le Comité consultatif de la Fédération sur les médias

Mise à jour des discussions au comité des relations employés-Employeur

Nominations à terme

Nouvelles des fiduciaires de l'assurance collective

Liberté d'expression



FOCUS est imprimé par la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick

650 rue Montgomery  
Fredericton, N.-B.  
E3B 5G2

Téléphone: 506-452-8921  
FAX: 506-453-9795  
WEB: www.nbtb-fenb.nb.ca

FOCUS se veut un feuillet d'informations à l'intention du personnel enseignant. Toutefois, avant d'entreprendre quelque démarche que ce soit à partir des informations contenues dans FOCUS, les enseignants.es devraient communiquer avec l'un des membres du personnel cadre de la FENB.

Ont contribué à ce numéro :  
Robert Gagné, Marilyn Boudreau, Edouard Allain,  
Kevin Sheehan

Édition et mise en page :  
Marilyn Boudreau

ISSN 1710-4238

# FOCUS



## Edouard Allain termine son contrat de services auprès des fiduciaires de l'assurance collective

Les fiduciaires de l'assurance collective aimeraient remercier Edouard Allain et lui souhaiter un bel avenir alors qu'il s'apprête à terminer son contrat de services comme personne liaison auprès des fiduciaires de l'assurance collective.

M. Allain était retraité de son poste de directeur général de la FENB en 1998. Toutefois, après plusieurs années, il décida de revenir comme personne liaison à temps partiel. M. Allain est la première personne à occuper ce poste. Il joua un rôle clé dans une variété de modifications positives apportées aux différents régimes d'assurance collective.

La personne qui lui succèdera sera nommée en mars et devrait commencer à travailler à compter du 1er avril 2008. Au nom de tout le personnel enseignant de la province, retraité et actif, les fiduciaires de l'assurance collective lui souhaitent beaucoup de succès dans ses entreprises futures.

## Concours d'oeuvre d'art



La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick lance un concours d'oeuvre d'art le 2 janvier 2008 auprès de tous les élèves de la maternelle à la 12e année. Les dix (10) oeuvres choisies seront exposées sur les murs de l'édifice de la :

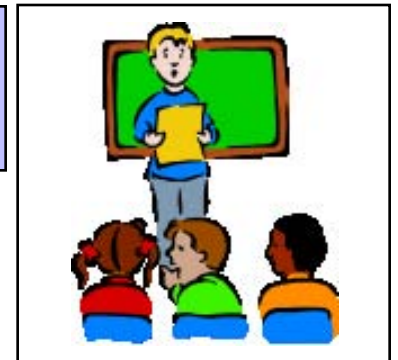
**Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick**  
**650, rue Montgomery**  
**Fredericton, N.-B.**

Les oeuvres choisies (dessin, collage, peinture, vitrail, etc.) devront représenter l'éducation en général ou l'enseignement en particulier. Pour participer, les élèves doivent faire parvenir une photo de leur oeuvre indiquant les matériaux utilisés et la grandeur de l'oeuvre. Une brève explication du thème est aussi nécessaire. Les participants.es doivent clairement imprimer leur nom, leur niveau et le nom de leur école. Chacune des pièces choisies recevra 100 \$. Veuillez faire parvenir votre photo de l'oeuvre avant le 30 avril 2008 à l'attention de

Marilyn Boudreau, Agente des relations de travail pour la FENB à :  
[marilyn.boudreau@nb.aibn.com](mailto:marilyn.boudreau@nb.aibn.com)

## ARTICLE 20 - NOMBRE D'ÉLÈVES PAR CLASSE POUR 2008-2009

SEPTEMBRE 2008



- 20.01 Lorsque les circonstances le permettent, le nombre normal d'élèves par classe est de vingt-sept (27) élèves. Aucune classe ne peut compter plus de trente (30) élèves.
- 20.02 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu que le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 4<sup>e</sup> à 6<sup>e</sup> années inclusivement est de vingt-neuf (29); néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le nombre maximum d'élèves par classe peut être porté à trente (30) élèves.
- 20.03 Nonobstant le paragraphe 20.01, une classe peut compter plus de trente (30) 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 20.03 est assujettie aux modifications prévues aux paragraphes 20.02, 20.04, 20.05 et 20.06.
- 20.04 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu que le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> années est de vingt-deux (22) élèves.
- 20.05 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu que le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 3<sup>e</sup> année est de vingt-sept (27); néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le nombre maximum d'élèves par classe peut être porté à vingt-huit (28) élèves.
- 20.06 Le nombre maximum d'élèves par classe de maternelle est de vingt-deux (22).
- 20.07 (1) 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 établi comme suit:

1<sup>re</sup> à 3<sup>e</sup> années

17

3<sup>e</sup> à 5<sup>e</sup> années

24

5<sup>e</sup> à 12<sup>e</sup> années

25

(2) Il est entendu qu'une classe de maternelle qui est combinée à un autre niveau ne peut dépasser dix-sept (17) élèves.



Cette information est aussi disponible sur le site Web de la Fédération sous *Convention collective* - Article 20. Visitez le site régulièrement au :

**[www.nbtf-fenb.nb.ca](http://www.nbtf-fenb.nb.ca)**

## Mémoire à long terme : les secrets de GOOGLE

Cet article se veut un suivi de l'article publié dans l'édition de janvier 2008 de FOCUS (*vos cyberconduites pourraient avoir des conséquences sur votre emploi*). Ces jours-ci, nombreux sont les propos sur le vol d'identité et sur les effets causés à la réputation d'un individu à cause d'une cyberconduite risquée. De plus en plus, le personnel enseignant et les directions d'école se questionnent sur la Politique 311, particulièrement sur les façons de faire retirer des informations de certains sites Web. Lors de réunions et d'ateliers de formation, il est apparu évident que beaucoup restent à apprendre avant que les membres comprennent bien les risques associés à l'utilisation d'Internet. Cet article s'attardera donc aux moteurs de recherches et sur ce que le personnel enseignant devrait savoir lorsqu'il utilise Google, par exemple. L'objectif n'est pas de faire peur pour que l'on évite d'utiliser l'ordinateur, mais de livrer suffisamment d'information afin que l'on adopte en conséquence une cyberconduite sécuritaire.



Nul ne s'étonnera aujourd'hui de tout trouver sur Internet. Peut-être avons-nous oublié cette pétition controversée signée en ligne plusieurs années passées? Ou encore ce commentaire acerbe que nous avons affiché sur un mur ou dans un forum? Essayons de nous rappeler... car Google lui s'en souvient! Pour vérifier, nous n'avons qu'à saisir notre nom et découvrir l'étendue de la mémoire à long terme de ce moteur de recherches. Voici comment il fonctionne :

Tous les jours, Google envoie ses robots effectuer un balayage de la Toile, même dans les recoins les plus éloignés. Ces robots répertorient par la suite toute l'information recueillie. Voilà pourquoi Google est en mesure de répondre à une demande de recherche dans une fraction de seconde.

Ce balayage de la Toile a pour conséquence de permettre à Google d'archiver des documents en mémoire cache sur son serveur, même si les originaux ont été détruits. Et c'est souvent à cause de ces pages que nous sommes en mesure de trouver, à notre grande surprise, cette pétition sur un sujet très controversé signée dans le passé. En plus de conserver un index de tout ce qui se trouve sur la Toile, Google possède un fichier électronique où il emmagasine nos demandes de recherches : *films gratuits*, ou *comportements déviants* ou peut-être *blagues*... Depuis sa création en 1998, Google estime n'avoir jamais volontairement effacé d'informations. Aux États-Unis, seule l'Agence de sécurité nationale conserve plus de données que Google.



La raison? Les revenus de Google viennent de la publicité. Une publicité qui s'inspire sur nos goûts. Afin de remplir sa base de données, Google, et les autres moteurs de recherches, récupère de l'information sur nous lorsque nous effectuons des recherches en-ligne. Afin de nous identifier, le moteur n'a pas besoin de notre nom. Il a l'adresse IP de notre ordinateur. C'est comme avoir le

numéro d'immatriculation de notre véhicule automobile sans connaître notre numéro de permis de conduire.

À première vue, rien d'inquiétant puisque tous les moteurs de recherche ne divulguent pas ce genre d'information. Du moins en principe. Toutefois, en août 2006, AOL rendit publique une base de données contenant des informations personnelles de 650 000 de ses membres. Bien que l'information ne contenait aucun nom, les chercheurs furent en mesure d'identifier bon nombre de personnes en effectuant des concordances. Les dernières statistiques de Statistique Canada révèlent que 45 % des répondants canadiens furent victimes d'une forme de cyber intimidation et que 5 % de ces répondants furent victimes de vol d'identité. Dans 20 % de ces cas, le vol brima considérablement les réputations alors que 59 % de ces répondants subirent des pertes financières. Afin d'éviter cette situation, la FCE (Fédération canadienne des enseignants) a publié un dépliant sur la cyberconduite (le dépliant est annexé à cette édition). La FENB offre aussi les conseils suivants :

- \* Soyez prudents avec les fichiers partagés (musique, film, etc). Ils peuvent contenir des logiciels espions. Ne téléchargez que de sources connues. Installez un logiciel antiespion, coupe-feu et un antivirus.

- \* Utilisez une adresse courriel pour des communications importantes et une autre pour les sites de divertissements, concours, achats, etc.

- \* Faites affaire avec des entreprises connues et fiables et ne consentez jamais au partage de votre information personnelle.

- \* Révisez les lignes directrices de la Politique 311. Elles sont établies pour votre protection et pour celle des élèves. La Fédération a fait imprimer un dépliant sur la cyberconduite sécuritaire. Il peut être téléchargé à tout moment du site Web de la Fédération au :

[www.nbtf-fenb.nb.ca](http://www.nbtf-fenb.nb.ca)

[Ref : Joboom, Sept. 2007]

## Congés d'études pour 2008-2009

En vertu de l'article 37 de la convention collective, tout enseignant.e qui a enseigné au Nouveau-Brunswick pendant cinq ans peut présenter une demande de congé d'études d'une durée maximale d'un an avec un traitement égal à 70 % 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. Voici donc la liste des récipiendaires pour l'année scolaire 2008-2009 tels que choisis par le comité des congés d'études de la Fédération :

**District 01:** Janelle C. Arsenault, Lisa Brun, Lise A. Drisdelle-Cormier, Luc Handfield, Yvette Lavoie, Nathalie E. Mallet

**District 02:** Krista Allison, Calvin Buechler, Lisa Deluca, Myfanwy Ferris, Stacy Garland, Kathleen Goobie, Lisa Graves, Ken Howatt, Heather Wood

**District 03:** Josette L. Bernier, Christian Labrie, France LaBrie, Christine Long, Josée Racine

**District 05:** Raymond St-Pierre

**District 06:** Marc F. Godin, Joseph Armstrong, Christina Hamlyn, Cindy Hatt, Laura Ravn, Jane Reinhart, Laura Stoddard, Terry Wisdom

**District 08:** Kathryn Brown, Sheilagh Gillis, John Higgins, Rosalyn Nickerson, Juliette Ramzi-Trofinencoff, Wanda Sampson, Lindsay Savoie

**District 09:** Gisèle Lanteigne, Lucille Robichaud, Étienne Thériault

**District 10:** Michael Bourque, Clement McAfee, Patrick Zwicker

**District 11:** Éric J. Godin, Kim LeBlanc, Lyne LeBlanc Boucher, Lucie Martin (McIntyre), Isabelle J. Savoie

**District 14:** Emily Derrah-Sullivan, Mitchell Hemphill, Suzanne Maxwell, Sean Newlands, Marilyn Tranquilla

**District 15:** Heather Ross, Carole-Julie Savoie-LeBlanc

**District 16:** Lynn Carney, Sheri Lynn Comeau, Catherine McGregor

**District 17:** Bev Amos, Deborah Barter, Cheryl Lavigne

**District 18:** Anne Marie Allain-Eagles, Janice Arnold, Dereck Bradford, Marlene Carrier, Brenda Clements

## Félicitations aux récipiendaires!

## Comité consultatif des médias de la Fédération

La politique no 10 de la Fédération stipule que les coprésidents, appuyés du *Comité consultatif des médias de la Fédération*, seront les porte-parole officiels pour la Fédération. La politique stipule aussi que le *comité consultatif des médias de la Fédération* sera composé des trois directions générales, de la NBTA, AEFNB et FENB, en plus des deux directions des communications des associations. Le *comité consultatif des médias de la Fédération* fut établi à l'automne. Il a tenu plusieurs réunions depuis.

Le bureau de direction de la Fédération a décidé que le *Comité consultatif des médias de la Fédération* demanderait l'avis

d'experts dans la matière de la conception d'une campagne médiatique. Elle demanderait aussi des conseils sur la gestion quotidienne des médias. La Fédération a décidé de retenir les services de deux firmes privées, À Propos Communications et Bissette Matheson, qui ont décidé d'unir leurs forces afin de mieux servir les intérêts de la Fédération dans cette ronde de négociations.



Comme première étape, il fut convenu de mener un sondage dans le public sur son appréciation et sa connaissance du travail effectué par le personnel enseignant de cette province. Ce sondage est maintenant terminé et l'analyse des données est en cours.

Une seconde étape est de mettre sur pied des groupes-témoins qui discuteront des données obtenues. Ces groupes devraient fournir suffisamment d'informations afin de permettre de trouver un slogan et un message pour une campagne médiatique publique.

Des efforts sont toujours en cours afin d'organiser des contacts politiques avec l'appui d'un réseau d'enseignants à la retraite. De plus, un site Web exclusif aux membres fut développé afin d'informer le personnel enseignant sur le déroulement quotidien des négociations. On invite le personnel enseignant à s'inscrire afin d'avoir accès aux dernières nouvelles sur les négociations.

Le *Comité consultatif des médias de la Fédération* continuera de se rencontrer régulièrement afin d'assurer une communication adéquate avec les médias et les membres.

## Sujets discutés au Comité des relations employés-Employeur



Le Comité des relations employés-Employeur est un comité mixte sur la gestion des conditions de travail en vertu de l'article 14 de la convention collective. Le comité, qui se rencontre deux fois par année, a la responsabilité de faciliter l'administration et l'interprétation de la convention collective. Les représentants de l'employeur qui siègent au comité comprennent le négociateur du Bureau des ressources humaines, deux directions générales et des membres du personnel des ressources humaines du ministère de l'Éducation. Les représentants de la Fédération comprennent deux membres du personnel enseignant, l'un de l'AEFNB, l'autre de la NBTA et le personnel-cadre de la Fédération.

**Voici certains sujets qui furent discutés lors des dernières réunions :**

### **1. Placement des élèves à l'intérieur de l'école**

Les parties ont discuté de l'importance de rendre l'information disponible au personnel enseignant avant le placement des nouveaux élèves. Cette information pourrait inclure les droits de garde parentale, l'information médicale, les besoins spéciaux, le comportement, etc.

### **2. Cours en ligne / Enseignement à distance**

La Fédération a soulevé plusieurs inquiétudes liées à la livraison des cours en ligne. Celles-ci incluaient la nature des cours offerts, les contrats accordés et la formation des facilitateurs, les responsabilités des enseignants qui reçoivent les élèves qui suivent ces cours, ainsi que la fréquence de ces cours. L'employeur s'est engagé à fournir des informations sur le sujet.

### **3. Communication avec des parents difficiles**

Les parties ont discuté d'une variété de problèmes entourant la communication avec des parents difficiles. La Fédération a réitéré l'importance de l'intervention de l'employeur et de l'appui nécessaire dans certains cas où les parents choisissent de communiquer de façon inappropriée avec le personnel de l'école.

### **4. Enquêtes en vertu de la politique 701**

La Fédération a fait valoir ses préoccupations liées aux enquêtes entourant les plaintes en vertu de la politique 701. La Fédération est d'avis que seuls les cas sérieux d'abus et d'inconduites devraient faire l'objet d'enquêtes formelles. Il y a aussi des inquiétudes quant à la durée de certaines enquêtes. Le temps est aussi prolongé lorsque des agences externes sont impliquées comme le ministère des Services sociaux et communautaires et les services policiers.

### **5. Réunions après les heures d'enseignement**

Les parties ont discuté de ce qui paraît être un nombre de plus en plus croissant de réunions auxquelles le personnel enseignant est tenu d'assister après les heures d'enseignement. Alors que la FENB accepte que, compte tenu de leurs responsabilités, le personnel enseignant doit assister à certaines réunions, leur nombre s'est accru à un point tel que la situation est déraisonnable.

Autres que les réunions jugées obligatoires par les parties, on s'entend que la FENB fera part aux directions générales des autres réunions qui posent problème. La Fédération a aussi soulevé cette inquiétude dans sa demande syndicale.

### **6. Heures d'enseignement (engranger du temps pour des activités extraprofessionnelles)**

La Fédération avait appris que certains districts avaient adopté une pratique où les heures d'enseignement étaient prolongées au-delà du maximum quotidien permis afin de générer du temps additionnel pour des ateliers, de la formation, des réunions et de la planification. Il s'agissait d'une priorité de l'employeur lors de la dernière ronde de négociations sur laquelle les parties n'ont pas réussi à s'entendre. La FENB avait donc déposé un grief pour faire cesser cette pratique. Une entente est survenue dans cette affaire.

**Voir la suite de l'article en page 7...**

## Sujets discutés au Comité des relations employés-Employeur



### **7. Article 29 – Indemnités de responsabilité (Progression sur l'échelle)**

Les parties ont tenu des discussions soutenues au sujet de la progression des enseignants sur l'échelle d'indemnités de responsabilité en vertu de l'article 29 de la convention collective. D'intérêt particulier est la façon dont les enseignants détenant du service partiel gravitent les étapes. L'employeur propose qu'au moins la moitié de l'année scolaire [5 mois] soit nécessaire pour gravir le prochain échelon sur l'échelle en septembre suivant. La Fédération favorise moins d'expérience. On s'entend pour que l'expérience accumulée ne soit pas nécessairement consécutive. Le sujet fera l'objet de discussions à la table de négociations.

### **8. Remboursement des frais de déplacement du ministère de l'Éducation**

Une inquiétude fut soulevée au sujet des enseignants qui assistent à des réunions au district ou au ministère de l'Éducation. Ils rencontrent des délais importants à se faire rembourser leurs frais de déplacement. Dans certains cas, l'attente peut se prolonger au-delà de trois mois. L'employeur était d'avis que de tels délais étaient inacceptables et s'est engagé à examiner les techniques comptables afin de réduire les délais de remboursement.

### **9. Cyber intimidation**

La Fédération a préparé un dépliant destiné au personnel enseignant et proposant des lignes directrices pour une cyberconduite appropriée. Elles incluent des précautions au sujet d'Internet ainsi que des conseils sur l'utilisation du portable. La Fédération a accepté de partager le contenu du dépliant avec l'employeur avant d'en faire la distribution à ses membres en janvier dernier.

### **10. Article 27 – Méthode de paiement**

On tint une discussion sur la méthode de paiement des titulaires de contrat D qui se voient octroyer un contrat B en cours d'année. Dans certains cas, le district a tenté de recouvrir le trop payé dans une période de paie ce qui eut pour effet une paie considérablement réduite. Les parties ont convenu que les dispositions de l'article 27.01 s'appliqueraient. Par exemple, un titulaire de contrat D qui obtient un contrat B en octobre verrait le solde de son salaire réparti également sur les périodes de paie à venir jusqu'au 31 août.

### **Article 20 – Nombre d'élèves par classe**

La FENB partagea plusieurs exemples de districts scolaires qui croient, à tort, avoir jusqu'au 30 septembre pour gérer le nombre d'élèves par classe lorsque celui-ci contrevient aux dispositions de l'article 20 de la convention collective.

Les parties conviennent que lorsque le nombre d'élèves par classe dépasse le maximum permis, un délai de quelques jours peut être nécessaire afin d'embaucher des enseignants supplémentaires ou afin de trouver une alternative à la situation.

### **Liste provinciale des titulaires de contrat D**

L'employeur accepte, comme par le passé, de fournir à la Fédération la liste de tous les titulaires de contrat D accordés ainsi que le nom des enseignants titulaires de contrat B qu'ils remplacent.

### **La prochaine réunion du Comité des relations employés-Employeur est prévue le 25 avril 2008.**

Les parties se sont aussi entendues sur les lignes directrices pour les nominations à terme des enseignants qui détiennent des postes de responsabilités. Ces lignes directrices se trouvent en page 7 de cette édition.

Pour de plus amples renseignements sur ces sujets, veuillez communiquer avec l'un ou l'autre des membres du personnel-cadre de la Fédération.

### Lignes directrices pour les nominations à terme

Les dispositions suivantes ont été acceptées par les parties à titre de lignes directrices pour la gestion des nominations à terme des enseignants détenant des postes de responsabilité en vertu de l'article 29 de la convention collective.

1. Selon leurs tâches et l'autorité prévues à la *Loi sur l'Éducation*, les directions générales sont ultimement responsables des décisions reliées aux personnes détenant des postes de responsabilité, y incluant la décision pour le renouvellement d'une nomination par consentement mutuel.
2. Les parties reconnaissent l'importance d'un dialogue franc et d'une communication effective. Les directions et directions adjointes d'écoles recevront, à l'automne, une correspondance les avisant qu'ils entament la dernière année de leur mandat. De plus, ils peuvent s'attendre à rencontrer la direction générale pour réviser et discuter des questions liées aux articles 29.05 et 29.06 avant la fin du mois de février de cette même année.
3. Puisque les mandats de cinq ans doivent être renouvelés par consentement mutuel, la direction générale devrait se réunir avec la direction ou la direction adjointe d'école afin de connaître ses intentions quant au renouvellement du mandat. L'employeur ou l'enseignant peuvent vouloir discuter de nouvelles attributions de tâches, ce qui pourrait faire l'objet de discussions à cette rencontre.
4. Les directions et directions adjointes d'écoles qui sont nommées pour un mandat de cinq ans recevront cette confirmation écrite de la direction générale en vertu de l'article 29 de la convention collective.
5. Les directions et directions adjointes d'écoles qui sont nommées à de nouveaux postes avant l'expiration de leur mandat de cinq ans seront considérées comme nouvellement nommées et leur mandat sera d'une durée de cinq ans à compter de ce temps, peu importe la durée de leur fonction au poste précédent.

Les directions et directions adjointes qui profitent d'un congé d'absence durant leur période de cinq ans conserveront leur statut de direction ou de direction adjointe et la période de congé sera comptée à l'égard de leur temps de nomination. (Par exemple, une direction d'école qui est en congé à salaire différé durant la troisième année de son mandat aura deux années à compléter à son mandat à son retour.)



De la même façon, une direction ou direction adjointe qui détient un poste sur une base intérimaire et qui reçoit ensuite une nomination au poste commencera un mandat de cinq ans au moment de sa nomination. La période de temps pendant laquelle la personne a agi sur une base intérimaire ne compte pas comme partie de la période de cinq ans.

6. L'employeur peut nommer des enseignants à des postes additionnels de responsabilité (PAR). Un enseignant nommé à un poste de PAR recevra un avis écrit de la direction générale ou de son représentant identifiant la nature et l'étendue de l'affectation. Un tel avis précisera également la durée du mandat qui, selon la convention collective, ne doit pas dépasser trois (3) ans. Il est entendu qu'un PAR devrait être nommé pour une période d'au moins un semestre.

Les parties conviennent que les PAR devraient être nommés à temps plein et qu'ils devraient recevoir la pleine indemnité de responsabilité selon la convention collective pour la durée de leur affectation. Un poste additionnel de responsabilité ne devrait pas être partagé entre deux enseignants.

7. Lorsqu'il y a fermeture d'une école pendant la durée du mandat, les parties conviennent que l'employeur peut nommer le personnel à des postes vacants, incluant les directions, directions adjointes et PAR, là où l'employeur le juge opportun. Dans toutes ces situations, l'enseignant ne subira aucune perte financière et continuera sa progression sur l'échelle d'indemnité selon sa nouvelle affectation ou son ancienne, selon celle qui est la plus avantageuse. Des efforts seront faits afin de réassigner les personnes à l'intérieur d'une région géographique raisonnable. Là où les réaffectations ne sont pas possibles, l'employé continuera à écouler son mandat et progressera sur l'échelle d'indemnité prescrite en vertu des articles 29.05 et 29.06.



## Nouvelles des fiduciaires de l'assurance collective de la FENB

Les fiduciaires se rencontreront en avril pour prendre connaissance des résultats financiers des différents régimes pour l'année 2007. Au niveau de l'assurance santé et médicaments, la nouvelle méthodologie et les nouveaux regroupements devraient apporter une certaine stabilité pour les années à venir. L'expérience de l'année 2007 est cependant basée sur l'ancienne formule et il est probable qu'il y aura des déficits. Durant les dernières années, les fiduciaires ont pu absorber ces déficits au niveau des surplus et les réserves prévues aux différents régimes sont pleinement capitalisées.

Dans un autre ordre d'idées, les fiduciaires ont fait une compilation des demandes reçues, approuvées et rejetées au niveau de l'assurance continuité de traitement; les données sont contenues dans le tableau ci-dessous :

| Année | Reçues | Approuvées | Refusées |
|-------|--------|------------|----------|
| 2005  | 11     | 8          | 3        |
| 2006  | 11     | 10         | 1        |
| 2007  | 17     | 13         | 4        |

Ces statistiques démontrent que les demandes de prestations soumises par les membres du régime d'assurance continuité de traitement ont reçu un assez bon pourcentage d'approbation. Par contre, nous constatons une augmentation dans le nombre de demandes, et une demande plus accrue chez les plus jeunes membres. Ce phénomène est contraire à l'expérience au niveau des régimes d'assurances santé et dentaire chez les membres actifs où l'expérience est plus favorable. Pour le moment, le régime d'assurance continuité de traitement est en mesure de combler des déficits grâce aux surplus. La prime est actuellement à son plus bas niveau depuis la création du régime. D'ailleurs, un congé de prime de six mois est maintenant en vigueur.

Finalement, je terminerai mon emploi avec les fiduciaires à la fin juin 2008. Je tiens à remercier les fiduciaires, le personnel de la FENB et celui de l'administration Johnson pour leur gentillesse à mon endroit, de l'excellente et agréable collaboration durant les quatre dernières années. J'ai bien aimé faire ce travail et j'ai aussi bien apprécié la façon dont les membres en général m'ont traité dans ces fonctions un peu différentes pour moi. Les fiduciaires ont effectué des changements importants et difficiles durant ces dernières années dans les régimes d'assurance santé et médicaments et les membres, en général, ont compris et accepté que ces changements représentent les meilleurs intérêts pour l'ensemble des parties impliquées. Je souhaite beaucoup de succès à la personne qui va me succéder et je m'engage à rendre la transition la plus souple possible.

*Edouard Allain, mars 2008*

### La liberté d'expression



La liberté d'expression constitue un droit fondamental qui pourtant comporte aussi des limites. Les tribunaux ont déterminé que l'employeur est en droit de s'attendre à un certain degré d'honnêteté, d'intégrité et de loyauté de la part de ses employés. Quant à eux, les employés peuvent s'attendre à pouvoir exprimer librement leurs opinions sur des questions qui relèvent de leur expertise professionnelle.

Chacun des membres du personnel enseignant peut exprimer son opinion sur la gestion générale de la classe et sur des sujets d'ordre pédagogique. Ces opinions doivent être basées sur des faits et exprimées de façon constructive et objective. Cependant, ils ne sont pas libres d'agir ou de parler de façon à discréditer ou à dévaloriser le système d'éducation. Ceci dépasserait ce qui est permis en vertu de la liberté d'expression et on pourrait les contraindre à cesser. Les membres doivent également accepter qu'ils ne peuvent invoquer leur statut de « Parent » ou de toute autre fonction dans le but d'aller au-delà de ce qui pourrait être permis de faire ou de déclarer comme membre du personnel enseignant. La prudence s'impose lorsqu'un mouvement de parents s'organise afin de faire pression auprès de l'employeur. Les tribunaux ont déclaré qu'un enseignant ne peut profiter d'une protection en invoquant le fait d'agir comme parent.

Rien dans les relations de travail n'empêche un enseignant de faire valoir ses préoccupations et ses inquiétudes auprès de son employeur dans les cadres prévus et selon les procédures acceptées. Ainsi, le Comité local de liaison peut constituer un mécanisme d'expression pour les enseignants sur des préoccupations communes à l'ensemble des membres. Que ce soit individuellement ou par le biais du cercle ou d'un autre mécanisme, l'expression des préoccupations ou d'une critique à l'endroit d'une décision de la partie patronale se fait généralement en privé. Si une enseignante ou un enseignant ou un groupe d'enseignants veulent faire connaître à l'employeur leur mécontentement à l'endroit d'une politique quelconque, il faudrait lui demander une rencontre. Si le sujet à traiter relève de la convention collective, les procédures à suivre sont également prévues, soit par le Comité des relations employés/Employeur au niveau provincial, soit au niveau local, par les comités de liaison ou par les agents de griefs.

Communiquez avec l'un des membres du personnel-cadre de la FENB pour obtenir plus de conseils sur le sujet.