

Édition N° 15

septembre / octobre 2008

Dans ce numéro :

Bon retour - Un message du bureau de direction de la FENB

Le fonds de conditions d'emploi du personnel enseignant

Mise à jour des négociations

Heures d'enseignement

Fouille des écoles par des chiens renifleurs

Code de déontologie et représentation syndicale

Salaire pour les nouveaux enseignants

Combattre le nouveau visage de l'intimidation

Nouvelles de l'assurance collective

Congé de maternité : nouveau dépliant

Nombre d'élèves par classe 2008-2009

Comité local de liaison

Administration de médicaments



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

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

Téléphone: 506-452-1736  
FAX: 506-453-9795  
WEB: [www.nbtb-fenb.nb.ca](http://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, Lise Shaw, Kevin Sheehan

**Édition et mise en page :**  
Marilyn Boudreau

ISSN 1710-4238

# FOCUS

## Le bureau de direction de la Fédération adresse ses vœux au personnel enseignant

Le bureau de direction de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick souhaite une bonne rentrée scolaire à tout le personnel enseignant! Que cette année scolaire réponde à toutes vos attentes. Le bureau de direction de la Fédération aimerait vous partager les informations suivantes au sujet de la FENB et des services qu'elle livre aux membres.



La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick (FENB) est votre syndicat professionnel et un organisme bilingue qui offre à ses membres tous ses services dans la langue de leur association respective (AEFNB ou NBTA). La FENB représente à peu près 7800 membres dans la négociation et dans l'application de la convention collective avec la Province du Nouveau-Brunswick. Cela inclut la représentation des enseignants dans les dossiers employés-employeur auprès des ressources humaines, des districts scolaires et du ministère de l'Éducation.

Au moment où les membres liront ces lignes, la FENB sera engagée dans la négociation d'une nouvelle entente collective. Le bureau de direction de la Fédération encourage tous les membres à se tenir à jour des dernières informations liées aux négociations en visitant le site Web régulièrement au : [www.nbtb-fenb.nb.ca](http://www.nbtb-fenb.nb.ca). La section exclusive aux membres contient les étapes du calendrier des négociations. Les dernières nouvelles sur les discussions à la table seront aussi disponibles sur cette section du site.

La FENB est aussi responsable des pensions et de la certification et elle fournit à ses membres des informations et des conseils dans les dossiers de l'assurance collective et du counseling professionnel.

Un autre mandat de la FENB est de fournir des services aux deux associations professionnelles, l'AEFNB et la NBTA, au niveau des services d'imprimerie, du Centre de ressources et des autres services administratifs et de gestion liés à l'édifice de la FENB.

Finalement, la FENB est responsable des coûts des achats des fournitures et équipements communs, de la maintenance, des réparations de l'édifice et de l'entretien du terrain.

Pendant l'année scolaire, le personnel enseignant est invité à communiquer régulièrement avec le représentant d'école et les dirigeants du cercle. Le bureau de direction de la Fédération anticipe une année remplie de dossiers importants liés aux conditions de travail. Il est essentiel que les membres reçoivent l'information à la source. Visitez le site Web, assistez aux réunions de cercle et lisez FOCUS.

Les questions, commentaires et suggestions sont bienvenus et devraient être acheminés à un membre du personnel-cadre de la Fédération au 452-1736.

**Bonne rentrée scolaire!**

### Gagnants du concours d'oeuvre d'art de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick



Les gagnants au Concours d'oeuvre d'art de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick furent sélectionnés le 5 mai 2008. Chacune des gagnants fut en mesure de reproduire le thème de l'éducation en général ou de l'enseignement en particulier. Toutes les oeuvres seront encadrées et affichées aux murs de l'édifice de la FENB.

#### FÉLICITATIONS À :

Jennifer Allen	12e année, École Baie-Ste-Anne, District 11
Pierre Couturier	4e année, Centre d'apprentissage Haut Madawaska, District 03
Madeleine Bourque	Maternelle, École Père-Edgar-T-Leblanc District 11
Lynne Arseneault	8e année, Bessborough School District 02
Morgan Acker	10e année, Harvey High School District 18
Samantha Branch High	11e année, Oromocto School, District 17
Anna Crossley	2e année, Kennebecasis Park Elementary, District 06

Chacun des candidats a reçu un prix de 100 \$. La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick désire remercier les 65 candidats qui ont participé au concours ainsi que le personnel enseignant et les parents qui les ont encouragés.

**Photo :** *Morgan Acker, élève de Harvey High School, reçoit son prix des mains de Marilyn Boudreau, Agente des relations de travail de la FENB.*

### Fonds des conditions d'emploi du personnel enseignant (Annexe K de la convention collective)

L'objectif du Fonds des conditions d'emploi du personnel enseignant est d'améliorer les conditions de travail du personnel et des directions d'école. Depuis la signature de la convention collective, les montants versés au fonds sont de un \$ million par année scolaire débutant en 2005 - 2006. Ces fonds sont maintenant disponibles.

Tel que convenu entre les parties, 40 % du fonds sera distribué également dans chacune des écoles de la province. L'autre portion sera distribuée de façon proportionnelle dans chaque école selon le nombre équivalent d'enseignants à temps plein dans chaque école à compter du 30 septembre de cette année scolaire. Des versements similaires seront effectués jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. Afin de connaître les montants qui sont attribués à votre école, téléphonez au district scolaire.



Pour que le personnel enseignant profite de ces fonds, **chaque école doit nommer un Comité d'enseignants** pour le gérer et pour en assumer l'entière discrétion quant à la gestion des projets soumis en vertu des articles 19 (Période de préparation) et 22 (Fonctions extra-professionnelles; i.e. surveillance). Le Comité d'enseignants peut inclure un représentant de l'administration scolaire et des enseignants des différents niveaux dans l'école. Alors que les directions peuvent siéger au comité, la gestion du fonds demeure à l'entière discrétion du Comité d'enseignants, dans son ensemble, en vertu de l'article .02 de l'annexe K de la convention collective.

On propose que le Comité d'enseignants planifie ses projets en détail afin de ne pas augmenter la tâche des directions d'école. Par exemple, il peut s'agir de construire l'horaire de surveillance pour le personnel auxiliaire, lorsque nécessaire, avec, bien entendu, la permission de l'administration scolaire.

Toute suggestion du Comité d'enseignants pour d'autres utilisations du fonds, incluant le mieux-être, la formation professionnelle, l'achat de matériel éducatif et les projets éducatifs devra obtenir l'autorisation de la Direction générale ou de son représentant. L'embauche de personnel, l'achat de biens et services ou toute autre dépense qui résulte de l'utilisation du fonds seront gérés par le district scolaire.

Les demandes d'autorisation de dépenses du fonds doivent être acheminées au Comité d'enseignants et peuvent être soumises par tout membre du personnel enseignant. Puisqu'une partie de ce fonds peut être reportée à l'année scolaire suivante, on s'attend à ce que le Comité d'enseignants tienne un livre comptable des dépenses et communique régulièrement avec le district scolaire pour connaître le solde disponible.

Les projets financés par le fonds doivent avoir une durée égale au montant disponible; en aucun cas doivent-ils créer des obligations continues, financières ou autres, ni pour l'Employeur, ni pour les enseignants.

## Le bureau de direction de la FENB pour l'année scolaire 2008-2009

Le bureau de direction de la Fédération tient les réunions, dirige et supervise les opérations de la Fédération entre les réunions du conseil d'administration de la Fédération comme stipulé dans les lignes directrices de la Fédération et du conseil d'administration.

**Assis:** Robert Gagné

(NBTF), Noreen Bonnell, Brent Shaw, Marcel Larocque et Monique Caissie

**Debout:** Bob Fitzpatrick, Kevin Sheehan (NBTF), Marilyn Boudreau (NBTF), Ronna Gauthier, Grant Hendry, Rogrigue Hébert (substitut), Pierre Robichaud, Suzanne Bourgeois and Wayne Coburn.



### Absents de la photo :

Louise Landry (AEFNB) et Jefferson Robidoux



## Heures d'enseignement : questions populaires

### Y a-t-il une différence entre les heures d'enseignement et la journée de travail du personnel enseignant?

Une décision d'arbitrage relevant de l'article 18 de la convention collective a établi que les heures d'enseignement prévues au paragraphe 18.01 sont les heures d'enseignement pour les élèves et ne représentent pas nécessairement les heures de travail des enseignants. L'article 18.02 établissait le fait que les enseignants reconnaissent qu'ils ont des tâches au-delà des heures d'enseignement et cette clause s'applique toujours aux tâches de préparation, de correction et de rencontres parents-maîtres, activités qui se déroulent normalement à l'extérieur des heures d'enseignement.

### Comment calcule-t-on les heures d'enseignement?

Les heures d'enseignement comprennent tout ce qui se passe à partir du moment où un élève serait considéré en retard au début des cours le matin, jusqu'au moment où on le laisse partir en fin de journée, à l'exception de la période du dîner. Donc, là où il y a une cloche le matin avisant les élèves qu'ils doivent se rendre en classe et une deuxième cloche cinq minutes plus tard annonçant le début des cours, les heures d'enseignement commencent à partir de la deuxième cloche. S'il y a seulement une cloche le matin et à ce moment-là, on s'attend à ce que les élèves soient en classe, le calcul des heures d'enseignement débute à partir de cette unique cloche.

### À quel moment un enseignant doit-il être à l'école le matin?

L'article 25(1) f des *Règlements 97-150 de la Loi sur l'Éducation* prévoient que l'on peut demander aux enseignants d'être présents 20 minutes avant le début des classes le matin et 20 minutes avant le début des classes l'après-midi. Dans la pratique, les 20 minutes avant la séance de l'après-midi ne s'appliquent pas parce qu'elles entrent en conflit avec les 60 minutes sans service prévues à l'article 22 de la convention collective.

### Peut-on me demander d'être présents à l'école avant les 20 minutes du début des classes?

On peut aussi exiger la présence des enseignants avant les 20 minutes précédant le début des classes le matin s'ils sont affectés à des tâches extra-professionnelles selon l'article 22 de la convention collective. Si des tâches extra-professionnelles comme la surveillance sont assignées au

personnel durant ces 20 minutes, elles devraient aussi compter dans le calcul général des tâches extra-professionnelles.

### À quel moment puis-je partir l'après-midi?

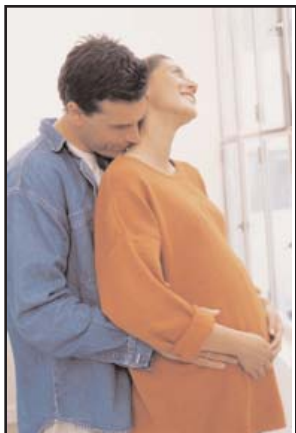
Une autre décision arbitrale a aussi précisé qu'on peut exiger des enseignants qu'ils demeurent à l'école pour une période raisonnable après les heures d'enseignement de façon à être disponibles à l'administration ou pour des fins éducatives. Le temps raisonnable suggéré dans cet arbitrage était de 30 minutes après le départ des autobus. Il n'y a eu aucune autre interprétation pour toute période au-delà de 30 minutes.

### Suis-je tenu d'assister aux réunions après les heures d'enseignement?

L'article 25(1)j des *Règlements 97-150 de la Loi sur l'Éducation* oblige les enseignants à assister aux réunions convoquées par la direction de l'école ou la direction générale. Les enseignants doivent participer aux réunions du personnel qui traitent de questions administratives comme l'horaire de l'école, les politiques de l'école, la discipline scolaire, la promotion ou autres sujets liés au fonctionnement général de l'école. La FENB a avisé ses membres que les activités impliquant les rencontres parents-maître font partie de l'article 18.02, et accepte que les enseignants sont tenus d'assister si leur durée et leur fréquence sont raisonnables. La Fédération accepterait aussi qu'une rencontre en début d'année pour permettre aux parents de rencontrer les enseignants soit obligatoire. Un calendrier des réunions devrait normalement être distribué en début d'année. Le personnel enseignant devrait planifier en conséquence. Toutefois, la FENB a toujours maintenu que la présence des enseignants aux autres réunions prévues, comme le perfectionnement, les soirées de mathématiques, les levées de fonds, les clubs de lecture, etc., convoquées après les heures d'enseignement relèvent de la discrétion des enseignants.

N'hésitez pas à faire appel à un membre du personnel cadre de la Fédération si vous avez des questions sur le sujet ou sur tout autre sujet qui relève de vos conditions de travail : 452-7136.

## Vous attendez un enfant?



Conseils aux enseignantes de  
La Fédération des  
enseignants du  
Nouveau-Brunswick



## Nouveaux dépliants d'informations disponibles au personnel enseignant

La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick a publié un dépliant d'information pour les enseignantes qui attendent un enfant. Ce dépliant les guidera dans leur démarche auprès du district, de l'assurance-emploi et afin d'obtenir le maximum de bénéfices prévus dans la convention collective. Des exemples du dépliant furent inclus dans cet envoi de FOCUS. Le dépliant peut aussi être téléchargé à partir du site Web de la FENB au :

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

Les enseignantes qui désirent profiter d'un congé de maternité pendant cette année scolaire doivent communiquer avec un membre du personnel cadre de la Fédération pour obtenir un formulaire de congé de maternité. Toutes les enseignantes titulaires d'un contrat peuvent bénéficier d'un congé de maternité ou d'adoption et d'un congé parental.

## Code de déontologie et représentation syndicale

Le devoir de juste représentation c'est le niveau de service que tous les syndicats doivent fournir à leurs membres. La Cour Suprême du Canada a établi des principes auxquels doivent satisfaire tous les syndicats lorsqu'ils décident d'appuyer un grief et, par la suite, en ce qui traite la représentation. Ils se lisent comme suit :

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant parties d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.

3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié. (l)

Ce devoir de juste représentation ne s'étend pas jusqu'au point de devoir représenter un membre qui fait l'objet d'une plainte en vertu du code de déontologie professionnel. Le bureau de direction de la FENB a ainsi décidé que ses services ne seraient pas fournis dans les cas où une plainte a été formulée contre un membre par son association professionnelle. Évidemment, ce membre peut quand même choisir d'être représenté par un conseiller juridique indépendant ou une personne de son choix.

(l) Re Gagnon [1984] 1 R.C.S. 509 p.527

## Négociations - Mise à jour

Les deux équipes de négociations ont tenu des sessions de négociations les 18, 19 et 20 juin 2008. Un communiqué relatant l'essentiel des discussions entre les parties fut ensuite affiché sur le site Web exclusif aux membres. Un tableau des articles résolus s'y trouve aussi. Des pourparlers supplémentaires sont prévus pour les 23, 24 et 25 septembre 2008 et les 7, 8 et 9 octobre 2008. On anticipe que ces pourparlers permettront aux parties de tenir une discussion complète sur les articles en litige.



Le comité de stratégies, de concert avec le bureau de direction de la Fédération, continue à suivre de près le déroulement des négociations. Bien que la FENB s'engage à déployer tous les efforts afin d'arriver à une entente lors de ces discussions à la table, le bureau de direction pourrait à tout moment approuver la nomination d'un conciliateur afin de tenter de conclure une entente. Une fois qu'une entente en principe est conclue, elle devra recevoir l'approbation du conseil d'administration et par la suite, être ratifiée par l'ensemble des membres de la FENB. Le personnel enseignant est invité à visiter le site Web exclusif aux membres au [www.nbtff-fenb.nb.ca](http://www.nbtff-fenb.nb.ca) pour obtenir les mises à jour confidentielles sur les négociations.

### Ajout au personnel de soutien de la FENB

#### Secrétaire de direction à la FENB

Christina Ouellette, secrétaire de direction, remplacera Sonia Comeau pour l'année scolaire 2008-2009 et appuyera Liette Savoy qui est aussi secrétaire de direction. Ses tâches incluent sans s'y limiter, au travail normal de bureau, la saisie sur clavier, la préparation des trousseaux des différents comités, l'organisation des réunions, la préparation des congés de maternité, l'acheminement des appels téléphoniques, etc. Pour communiquer avec Christina : [christina.ouellette@nbtfffenb.ca](mailto:christina.ouellette@nbtfffenb.ca) ou composez le : 506.452.1754



## Salaire pour les nouveaux enseignants

En vertu de l'article 52 de la convention collective, les nouveaux enseignants et les nouvelles enseignantes peuvent demander une reconnaissance de leur expérience de travail antérieur, dans la province ou ailleurs, afin d'augmenter leur rémunération. La reconnaissance peut être accordée pour un travail relié à l'enseignement en faisant parvenir une demande au bureau de la certification des maîtres au ministère de l'Éducation.

Les personnes intéressées doivent remplir un formulaire, disponible sur le site Web de l'AEFNB sous **Certification**. Téléchargez le formulaire DEMANDE D'ÉVALUATION DE L'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL POUR LES BESOINS DE LA DÉTERMINATION DU TRAITEMENT.

On recommande aussi aux nouveaux enseignants et aux nouvelles enseignantes d'appeler leur district scolaire afin de s'assurer que l'expérience de suppléance est aussi créditée à votre dossier.

Le 31 octobre 2008 est la date pour faire reconnaître cette expérience et ainsi de bénéficier d'une augmentation de salaire rétroactive au 1er juillet 2008. Après cette date, la reconnaissance sera calculée en fonction du deuxième jour de janvier 2009.



**Un chien renifleur peut-il être utilisé pour effectuer des fouilles à l'école?  
Décisions de la Cour Suprême du Canada**

La FENB reçoit à l'occasion des appels de direction d'école qui cherche à savoir si elles peuvent demander aux policiers d'effectuer des fouilles de l'école au hasard avec un chien renifleur. Bien entendu, à première vue, la pratique semble être dissuasive pour les élèves qui voudraient utiliser, introduire ou faire le trafic de substances illicites à l'école. Toutefois, la Cour Suprême du Canada a récemment restreint la pratique à celle de « doute raisonnable ».



La cause est devant les tribunaux depuis l'an 2000. À ce moment-là, la direction de l'école St-Patrick High School à Sarnia en Ontario, avait lancé une invitation aux policiers d'effectuer des fouilles surprises à l'aide de chiens renifleurs. Ni la direction de l'école, ni les policiers ne détenaient des informations qui laissaient supposer la présence de drogues à l'école. Toutefois, la direction était d'avis qu'il s'agissait d'une pratique dissuasive qui découragerait toute tentative illégale éventuelle. Lors d'une fouille surprise à l'école, les policiers, accompagnés d'un chien renifleur, ont fouillé le sac à dos de M.A. Ils ont trouvé un éventail de drogues et de sous produits. L'élève fut accusé de possessions de drogues avec l'intention d'en faire le trafic et de possession de psilocybine (champignons magiques). Les avocats de M.A. réussirent à faire tomber les accusations et ainsi à faire acquitter leur client arguant que les droits de M.A. en vertu de l'article 8 de la Charte avaient été violés à deux reprises : d'abord par la fouille du chien renifleur et ensuite par la fouille de son sac à dos. La Cour d'Appel donna raison à la Cour de première instance et le 25 avril 2008, la Cour Suprême du Canada confirma le jugement.

Ainsi, la Cour Suprême du Canada a déterminé que la norme applicable dans l'utilisation des chiens renifleurs serait celle du doute raisonnable. Les fouilles aléatoires, basées sur des suppositions, ne rencontreront désormais plus la norme acceptable, car elles seront dorénavant jugées *prima facie*, déraisonnables. Toutefois, les autorités scolaires pourront procéder s'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'une politique de l'école ou qu'un règlement de l'école est ou est en voie d'être violé. Donc, à moins d'avoir un motif raisonnable pour supposer qu'un crime est en voie d'être commis, une fouille aléatoire par un museau de chien sera jugée en violation de la l'article 8 de la Charte canadienne des droits et libertés.

Réf.: Fairweather, P., *Sniffer Searches, Privacy And Reasonable Suspicion: The Supreme Court of Canada Guides The Dogs In R. v. A.M., Inforum: Comments, CAPSLE, Volume 17, No 4, Juin 2008. (Traduction interne FENB)*

**La FENB vous présente les membres de son personnel-cadre**



**Robert Gagné**  
Directeur général



**Kevin Sheehan**  
Directeur général adjoint



**Marilyn Boudreau**  
Agente des relations  
de travail

Le personnel-cadre de la FENB offre au personnel enseignant conseils et représentation dans les dossiers qui touchent leurs conditions d'emploi. Toutes les communications avec lui sont de nature strictement confidentielle. Le personnel enseignant ne devrait pas hésiter s'il a des préoccupations, a besoin d'information, a besoin d'aide ou de conseils s'il se retrouve intimé dans une plainte, ou a besoin d'une interprétation de la convention collective. On peut les joindre en signalant le 506-452-1736.

## Combattre le nouveau visage de l'intimidation : former les jeunes à la pensée critique, pour qu'ils agissent en ligne de façon éthique

Rédigé par Emmanuelle Erny-Newton, Spécialiste en éducation aux médias avec Le Réseau Éducation-Médias

*Un groupe de copines « tchatent » sur MSN avec Samia, une camarade qui voudrait bien faire partie de leur groupe. « Qui est ton garçon préféré ? », « Que penses-tu de Untel ? » Elles diffusent ensuite ces réponses intimes à l'ensemble de l'école.*

*Owen, Rachid et Franck poussent leur enseignant à bout pour pouvoir filmer sa crise de colère sur un téléphone cellulaire, et la poster ensuite sur YouTube.*

*Éconduite par Louis, Joyce lance en ligne la rumeur qu'il est gay, et donne le mot d'ordre de bloquer Louis sur MSN, pour qu'il ne puisse plus communiquer avec quiconque.*

Internet et les téléphones cellulaires ont donné aux jeunes une avenue nouvelle et puissante par laquelle ils peuvent cibler leurs pairs.

À l'évidence, la cyberintimidation est traumatique pour les jeunes : elle est une forme de mort sociale. Elle diffère de l'intimidation classique par son caractère à la fois public et anonyme. La technologie décuple aussi la portée que peut avoir l'intimidateur en lui permettant d'intimider partout et en tout temps.

La cyberintimidation a transformé l'image traditionnelle de "l'intimidateur" : ce ne sont pas que les « gros durs » qui intimident en ligne ; les timides le font aussi, cachés derrière leur ordinateur. Intimidateurs anonymes, témoins invisibles –peut-être complices-, la personne ciblée ne sait pas qui elle doit craindre<sup>1</sup> ; l'impact psychologique du harcèlement en est décuplé. Il faudrait rapporter l'intimidation, mais comment parler de cette agression qui ne laisse pas de traces physiques, commise par des agresseurs sans nom ? En parler à un adulte, oui, mais les conséquences ne risquent-elles pas d'être pires que l'intimidation elle-même ? Les adultes veulent aider, mais beaucoup se sentent mal équipés pour traiter un problème d'intimidation dans le monde digital.

*(NDR) : Faute d'espace nous avons dû retirer la partie de l'article qui traite de la cyberintimidation à la maison.*

### Traiter la cyberintimidation à l'école

Même si la cyberintimidation a souvent lieu hors de l'école, la relation qui y conduit débute généralement à l'école, et y a des répercussions tangibles, en y faisant régner un climat d'insécurité néfaste à l'apprentissage de tous.

Ici comme pour tout, il vaut mieux prévenir que guérir. La Dre Shaheen Shariff<sup>5</sup> de l'Université McGill souligne que les politiques « parapluie » de type réactif, telles les expulsions et autres mises à pied, ne font pas reculer le problème, car elles ne traitent pas la source du problème. Une étude menée en Alberta en 2005 a révélé qu'un cinquième des jeunes qui pratiquent la cyberintimidation en avaient eux-mêmes été les victimes.<sup>6</sup> Comme les parents, les enseignants doivent inciter les jeunes à

discuter et à trouver des solutions aux problèmes relationnels entre pairs. Sous forme de discussion de classe, introduisez des concepts-clés comme les caractéristiques d'une communication acceptable ou non en ligne, la façon dont la citoyenneté, l'esprit communautaire et l'éthique s'appliquent en ligne, l'importance de l'empathie, et les manières dont la technologie peut affecter nos communications.

Parallèlement à ces activités, il est bénéfique pour chaque enseignant de passer en revue ses propres attitudes et comportements. Le cadre que l'on donne à ses cours constitue un véhicule informel, et néanmoins puissant, des valeurs morales et sociales que l'on veut promouvoir.

Afin d'aider les éducateurs à mieux comprendre les enjeux posés par la cyberintimidation, et pour faciliter l'introduction de ces concepts dans la classe, le Réseau Éducation-Médias a développé une série de leçons gratuites :

<http://www.education-medias.ca/francais/ressources/educatif/activites/cyberintimidati.on.cfm> .

Basées sur les dernières recherches en cyberintimidation, et adaptées au cursus scolaire canadien, ces leçons partent concrètement du vécu en ligne des élèves et leur donnent l'occasion de porter un regard critique sur leurs communications virtuelles.

### Quoi faire en cas de cyberintimidation ?

Outre la pratique d'un dialogue ouvert, il est aussi important que parents et enseignants expliquent aux jeunes quoi faire s'ils sont confrontés à la cyberintimidation -que ce soit comme témoin ou comme cible.

S'il est témoin de cyberintimidation, un jeune se doit de réagir contre l'intimidateur. Les témoins ont une importance cruciale, surtout sur Internet où ce groupe est potentiellement illimité. Ils représentent le consensus social ; ne pas réagir contre la cyberintimidation revient à l'entériner et la pérenniser.

Si le jeune est harcelé en ligne, enseignez-lui ce plan d'action pour y réagir :

**stoppe** : quitte immédiatement l'environnement ou l'activité en ligne où a lieu l'intimidation.),

**bloque** les messages de la personne qui te harcèle. N'y réponds jamais,

**sauvegarde** les messages de harcèlement et envoie-les à ton fournisseur de services Internet (Yahoo, Hotmail, etc.), qui en déterminera la source par l'adresse IP de l'ordinateur émetteur. On n'est jamais totalement anonyme, sur Internet...ceci vaut également pour les téléphones mobiles.

**dénonce** : parles-en à un adulte en qui tu as confiance, et alerte la police quand l'intimidation inclut des menaces physiques.

*La suite de l'article à la page 8...*

**Combattre le nouveau visage de l'intimidation : former les jeunes à la pensée critique, pour qu'ils agissent en ligne de façon éthique**

*Suite de la page 7...*

#### Prêchez par l'exemple

Les adultes ont un rôle important à jouer pour aider les jeunes à traiter la cyberintimidation et le harcèlement. La culture ambiante entérine, et même promeut le cynisme et l'humour méchant. Où mettons-nous la frontière entre plaisanterie et agression ? En tant qu'adultes, quelle image renvoyons-nous à nos jeunes de ce qu'est une communication acceptable –en ligne et hors ligne ? C'est l'exemple que nous leur donnons qui aidera les jeunes à se créer leur propre éthique en matière d'interactions.

\*\*\*\*\*

\* **NDR: La partie de l'article intitulé: *Traiter la cyberintimidation à la maison fut omise faute d'espace.***

**Le Réseau Éducation-Médias** est un organisme canadien sans but lucratif, reconnu pour son expertise en éducation aux médias. Il a pour objectif de veiller à ce que les enfants et les jeunes acquièrent l'esprit critique et les outils nécessaires pour comprendre les médias et s'en servir judicieusement. ([www.media-awareness.ca](http://www.media-awareness.ca))

© 2008 Media Awareness Network

<sup>1</sup> 41% des personnes victimes de cyberintimidation en 1<sup>ère</sup> secondaire ne savaient pas qui les avait agressées.

<sup>2</sup> Réseau Éducation-Médias (2005) *Jeunes canadiens dans un monde branché*, Phase II <http://www.education-medias.ca/francais/recherche/JCMB/index.cfm>

<sup>3</sup> Ibid

<sup>4</sup> 2007 Pew report: *Cyberbullying and Online Teens* [http://www.pewinternet.org/PPF/r/216/report\\_display.asp](http://www.pewinternet.org/PPF/r/216/report_display.asp)

<sup>5</sup> Shariff S., *Cyberbullying, issues and solutions for the school, the classroom and the home*, Editions Routledge, 2008.

<sup>6</sup> Quing Li, *New Bottle but Old Wine: A Research of Cyberbullying in Schools*, Elsevier Ltd., Calgary, Alberta, 2005.

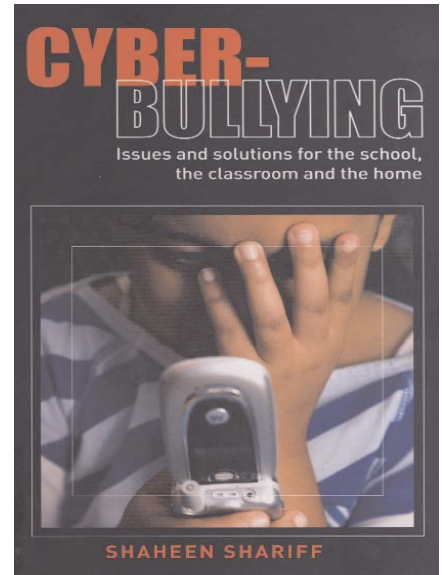
**Cyberintimidation: questions et solutions pour les écoles, la classe et la maison** [traduction libre FENB]

Disponible

au  
centre

de  
ressources  
de

la  
FENB



*L'ouvrage de Shaheen Sharaff, [uniquement en anglais pour l'instant] alerte les éducateurs et les concepteurs de politiques au phénomène croissant de la cyberintimidation internationale et aux dangers d'instaurer des mesures répressives pour la gérer. [traduction libre FENB].*

À une époque où le personnel enseignant et les rédacteurs de politiques cherchent des manières d'interdire des sites comme Facebook et à imposer des politiques de tolérance zéro sur la cyberintimidation, la question se pose : où se situe le problème, dans le moyen d'expression ou le message? Ce livre s'adresse aux professionnels en éducation et aux parents qui cherchent à comprendre comment et pourquoi ces comportements se propagent tout en proposant une approche totalement nouvelle de gestion du phénomène... un livre à lire sans faute!

## CONSEILS

Les courriels envoyés à partir de l'équipement de l'employeur, soit de la maison, soit à distance, demeurent la propriété de l'employeur. On ne peut donc prétendre à leur nature confidentielle ou personnelle. Si vous utilisez un compte nbd, soyez vigilents. Lisez



attentivement la Politique 311 et adoptez une cyberconduite professionnelle en toute occasion.



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

### PROTECTION SOINS DENTAIRES À LA SUITE D'UN ACCIDENT : IMPORTANT – LE SAVIEZ-VOUS?



Saviez-vous que si vous êtes inscrits au régime d'assurance-maladie de la FENB, la réparation des dents naturelles endommagées à la suite d'un accident relève de l'**option B1 – assurance-maladie**, **et non** de l'assurance dentaire, l'option B4?

Les soins doivent être effectués dans les six mois suivant l'accident, et votre protection doit toujours être en vigueur. Les frais remboursables correspondent aux honoraires les moins élevés pour un traitement jugé satisfaisant de l'avis d'un professionnel. L'accident doit résulter d'un coup porté directement aux dents et non de l'introduction, volontaire ou involontaire, d'un objet quelconque dans la bouche.

Tous soins dentaires effectués qui résultent d'un accident ou tous les soins dentaires entrepris plus tard car jugés nécessaires par votre dentiste doivent être révisés et approuvés avant que le remboursement ne soit effectué. Ainsi, toute radiographie liée à l'accident doit être remise avec votre réclamation.

Il est très important de noter que vous êtes responsable d'aviser le Bureau de réclamations de Johnson Inc. que les soins dentaires requis sont le résultat d'un accident. Ne vous fiez pas aux employés du bureau de votre dentiste pour indiquer sur le formulaire de demande de remboursement que les soins sont à la suite d'un accident. Si la réponse à cette question sur le formulaire de remboursement est "NON", Johnson traitera votre demande de réclamation comme des soins dentaires ordinaires, et certaines procédures et dépenses liées à l'accident pourraient ne pas être remboursées.

Si vous avez des questions en ce qui concerne votre couverture pour cette protection, n'hésitez pas à communiquer avec le Bureau de réclamations de Johnson Inc. au 1-800-442-4428 ou à : [Fredericton@johnson.ca](mailto:Fredericton@johnson.ca)

## Lise Shaw entreprend son mandat comme agente de liaison



**Lise Shaw**  
**Agente de liaison**  
**Assurance Collective**

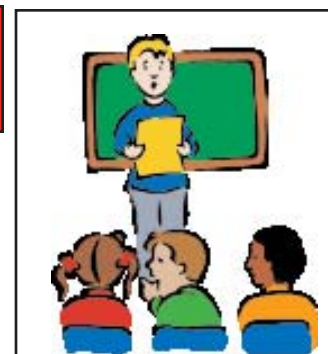
[lise.shaw@nbtfffenb.ca](mailto:lise.shaw@nbtfffenb.ca)  
 506.452.1836

Lise Shaw a commencé son mandat comme agente de liaison auprès des fiduciaires de l'assurance collective. Ses tâches et responsabilités se lisent comme suit :

1. Assiste à toutes les réunions des fiduciaires et de leurs sous-comités. Prépare l'ordre du jour de ces réunions; donne des informations et des conseils aux fiduciaires; tient les procès-verbaux de toutes les réunions. Réalise différents projets demandés par les fiduciaires.
2. Fait la liaison entre les consultants de l'assurance collective, les souscripteurs des assurances, les membres du régime et les fiduciaires.
3. Prend les appels téléphoniques des membres du régime et apporte son appui aux individus, particulièrement dans le domaine de l'assurance continuité de salaire.
4. Conçoit et distribue des bulletins de nouvelles, des dépliants et brochures aux membres.
5. Se tient au diapason des changements et des informations nouvelles dans le domaine de l'assurance collective. Est proactive, apporte des suggestions et fait des recommandations aux fiduciaires.
6. Fait des présentations aux écoles et aux cercles locaux sur le régime d'assurance collective et sur ces bénéficiaires.

## 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.

**CONTRAIREMENT À LA CROYANCE POPULAIRE, L'EMPLOYEUR NE JOUIT D'AUCUNE DISCRÉTION POUR ÉTENDRE LES DISPOSITIONS DE CET ARTICLE AU-DELÀ DE LA PREMIÈRE JOURNÉE SCOLAIRE.**



Cette information est aussi disponible sur le site Web de la FENB sous entente collective Article 20, section exclusive aux membres. Visitez le site régulièrement au :

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



## Comité local de liaison

### Lignes directrices pour assurer le bon fonctionnement

Le libellé qui suit est recommandé conjointement par l'employeur et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick comme lignes directrices afin de promouvoir le bon fonctionnement des comités locaux de liaison (article 15, convention collective).

- 1- Le comité se rencontrera au moins deux fois par année, à la demande de l'une ou l'autre des parties;
- 2- Les réunions devraient être tenues aux heures et aux dates consenties mutuellement bien à l'avance par les parties;
- 3- Tous les membres du Comité devraient faire un effort raisonnable pour assister aux réunions. L'une ou l'autre des parties peut nommer un substitut pour remplacer un membre absent;
- 4- Le contenu des réunions et toutes lignes directrices précises gouvernant la conduite et l'envergure du comité seront déterminés au niveau local;
- 5- Les points principaux portés à l'ordre du jour devront faire l'objet d'une entente au préalable afin de permettre aux intervenants une période suffisante de temps pour entretenir un dialogue signifiant sur les éléments en question. L'une ou l'autre des parties peut soumettre des points à l'ordre du jour pour discussion;
- 6- Le comité devrait nommer un.e secrétaire qui aurait la responsabilité de préparer le procès-verbal de la réunion. Le procès-verbal devrait être circulé aux membres du Comité, avant la tenue de la prochaine réunion;
- 7- Le comité devrait axer ses discussions sur des sujets d'intérêt et de portée générale, au lieu de sujets très précis qui relèvent d'enseignants particuliers. Ces sujets exceptionnels devraient faire l'objet de discussions ailleurs;
- 8- Les points amenés pour discussion devront être prioritaires;
- 9- Il peut s'avérer approprié, à l'occasion, pour les parties d'inviter une personne autre qu'un membre du comité qui pourrait détenir une certaine expertise sur un sujet donné;
- 10- Chacune des parties devrait faire un effort raisonnable afin d'assurer un suivi de façon ponctuelle sur les sujets discutés au comité local de liaison. Les décisions portant sur des questions résolues devraient être implantées le plus tôt possible. Les sujets déposés devraient faire l'objet d'une étude approfondie pendant la période intérimaire afin de promouvoir un dialogue signifiant entre les parties lors de la prochaine réunion;
- 11- Il est dans l'intérêt fondamental des deux parties d'établir un mécanisme qui permettrait la communication ouverte et la coopération au niveau local afin d'améliorer les relations entre l'employeur et les employés;
- 12- Le comité local de liaison n'a pas le pouvoir de modifier la convention collective;
- 13- Le comité local de liaison n'est qu'un forum d'échange pour partager de l'information et pour discuter des préoccupations au niveau local. D'autres moyens de communication et de consultation devraient être considérés lorsque jugés à propos.

Pour toute question sur ces lignes directrices, communiquez avec le un des membres du personnel-cadre de la Fédération au 452-1736.



### ADMINISTRATION DE MÉDICAMENTS

La Fédération de même que le ministère de l'Éducation ont adopté des directives à l'égard de l'administration des médicaments. Ces directives sont très semblables sauf que la **Politique 704** du MENB contient beaucoup plus de détails quant aux responsabilités des parents, enseignants et autorités scolaires. Tout le personnel enseignant et les directions d'écoles devraient recevoir une formation pointue sur les nouvelles dispositions contenues dans la Directive 704.

Si les conditions et les procédures énumérées dans les directives sont en place, il y a alors une obligation pour les enseignants de s'y conformer et d'administrer les médicaments. Il s'agit d'une responsabilité inhérente de l'employeur à l'égard des élèves. Il serait alors raisonnable de s'attendre à ce que cette tâche soit déléguée aux enseignants à moins qu'il soit interdit de le faire par la convention collective ou d'autres textes légaux. Il s'agit donc d'une obligation contractuelle implicite rattachée à la fonction d'enseignement.

D'ailleurs, l'article 27.01 (e) de la *Loi sur l'Éducation* indique que l'enseignant a une obligation de voir à la santé et au bien-être de chaque élève. Une interprétation large de cet article inclurait sans doute l'administration des médicaments et des soins médicaux mineurs comme le traitement des égratignures et des blessures superficielles sans gravité.



La directive de la Fédération peut paraître plus restrictive puisqu'elle traite uniquement de l'administration des médicaments oraux. Pour sa part, la Politique 704 traite aussi de médicaments oraux, mais également de produits d'inhalation ou d'autres actes médicaux. La Fédération est d'avis que les produits d'inhalation pourraient se retrouver dans la même catégorie que l'administration des médicaments oraux. Cependant, il en est autrement des autres actes médicaux; la Fédération estime qu'on ne peut imposer à un enseignant d'accomplir des actes médicaux puisqu'il manque de formation dans ce domaine et qu'alors cette obligation ne peut être rattachée à la tâche d'enseignement. Bien entendu, une situation urgente constitue l'exception qui confirme la règle.

Cela étant dit, il ne serait pas juste ni raisonnable de demander à un enseignant d'administrer une trop grande quantité de médicaments ou de le faire à un trop grand nombre d'élèves. L'administration d'un grand volume de médicaments pourrait occasionner des erreurs. La tâche serait alors considérée comme inéquitable en terme de travail et de responsabilité. Elle devrait être partagée. Enfin, si l'administration des médicaments se fait à une fréquence telle qu'elle perturbe

la qualité et la quantité de l'enseignement, il y aura lieu pour l'enseignant d'exiger de l'aide pour effectuer cette tâche. Toute tâche exigeant une connaissance médicale n'est pas obligatoire à moins d'une situation d'urgence. "L'épi pen", des suppositoires rectaux, etc., sont des procédures médicales qui exigent une formation spécifique. On ne peut imposer à l'enseignant d'accomplir ces procédures à moins d'une formation adéquate et lors d'une situation d'urgence.

Il en est autrement dans une situation d'urgence où la vie d'un élève peut dépendre d'une intervention rapide. Un devoir implicite est alors imposé à l'enseignant d'agir, à même titre qu'un parent agirait par rapport à son enfant. Tout en reconnaissant l'absence de formation médicale chez l'enseignant, on s'attendrait à une réaction de sa part afin de sauvegarder la vie de l'élève, mais n'allant toutefois pas au point qu'il doive entreprendre des mesures qui seraient au-delà de la formation requise ou qui pourraient nuire à la santé même de l'élève.

Dans la grande majorité des cas, les parents auront avisé les autorités scolaires d'une condition médicale particulière d'un enfant. Avec leur collaboration et celle de l'employeur, la direction de l'école devra s'assurer qu'un nombre suffisant de membres du personnel de l'école est formé pour secourir l'enfant en cas d'urgence. Le "personnel" pourra inclure quiconque travaille ou est bénévole à l'école.

En cas d'accident ou d'erreur lors de l'administration des médicaments ou d'une procédure d'urgence, les enseignants sont protégés en vertu d'une politique offerte par le gouvernement. En cas de présumée négligence d'un enseignant, l'employeur défendra, réglera ou négociera un règlement et si nécessaire, effectuera des versements pour les dépenses, les pertes, les dommages et les coûts encourus. Il ne cherchera pas à récupérer l'indemnité auprès de l'enseignant ou de la personne au nom de qui le versement a été fait.

Il existe certaines "zones grises", en ce qui entoure les procédures médicales. Sachez qu'on ne peut imposer aux enseignants d'accomplir des actes pour lesquels ils n'ont pas reçu de formation ou qui s'avèreraient trop difficiles. Les situations urgentes peuvent évidemment constituer l'exception.