

Édition N° 18
SEPTEMBRE, 2009

Dans ce numéro :

A(H1N1) : conseils aux enseignantes enceintes

La FENB embauche un 2^e agent des relations de travail

Le fonds des conditions d'emploi du personnel enseignant pour 2009-2010

Article 18 - Heures d'enseignement

Nouvelle méthode de paiement pour les titulaires de contrat D

Nouvelles des fiduciaires de l'assurance collective

Nouveau dépliant sur les congés de maternité

Nombre d'élèves par classe pour l'année scolaire 2009-2010

Comités de liaison - Lignes directrices

A(H1N1) et les dispositions de la convention collective

Article 19 - Article 21 - et Article 22 (A) - Quelques rappels



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.nbt-f-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**, le personnel enseignant devrait communiquer avec l'un des cadres de la FENB.

Ont contribué à ce numéro :
Marilyn Boudreau, Lise Shaw, Kevin Sheehan,
Robert Gagné, Kerry Leopyke

Édition et mise en page :
Marilyn Boudreau

ISSN 1710-4238

FOCUS

A (H1N1) : conseils aux enseignantes enceintes

À la lumière des derniers changements au Québec le mois dernier où toutes les enseignantes enceintes ont été placées en retrait préventif ou assignées à d'autres fonctions par les autorités médicales, la FENB informe ses membres que, pour le moment, aucune mesure semblable n'a été prise au Nouveau-Brunswick, ni ailleurs au Canada. Toutefois, à mesure que l'automne approche, d'autres mesures pourraient être envisagées.

La FENB reconnaît pleinement l'anxiété créée par cette situation et voudrait aviser les enseignantes enceintes de mesures alternatives qui sont mises à leur disposition en conformité avec la convention collective :

1- Les enseignantes peuvent être placées en retrait préventif par leur médecin. Les congés de maladie s'appliquent dans de telles circonstances. Aussi, il est possible que les enseignantes soient placées en quarantaine par les autorités provinciales de la santé. Dans ces circonstances, ces absences seraient protégées en vertu de l'article 34.01 de la convention collective. Les enseignantes continueraient à recevoir leur plein salaire jusqu'à ce qu'elles commencent leur congé de maternité ou jusqu'à ce qu'elles soient permises de retourner au travail;

2- Dans les situations où les enseignantes ne sont pas placées en quarantaine, elles pourraient choisir de commencer leur congé de maternité 8 semaines avant leur date prévue d'accouchement (article 33(A) 03). Si cette option était choisie, on rappelle aux enseignantes qu'elles devront retourner au travail 4 semaines avant le premier anniversaire de naissance du nouveau-né. Il pourrait alors y avoir des défis au niveau de la garde de l'enfant. Bien entendu, en vertu de l'article 33(A)06, l'enseignante peut bénéficier d'un



congé supplémentaire non payé de maternité ou parental si l'enseignante et le district scolaire en conviennent.

3- Dans le cas d'une grossesse, l'article 33(A) prévoit 30 jours de congé payé à plein salaire. Ainsi, les enseignantes pourraient vouloir ajouter ces 30 jours aux 8 semaines et commencer leur congé de maternité 14 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Encore une fois, la date de retour au travail se ferait avant le premier anniversaire de l'enfant.

En vertu de la convention collective, ces options sont toujours disponibles aux enseignantes qui attendent un enfant. La FENB désire toutefois rappeler aux enseignantes que ce retrait précoce ne les empêchera pas de contracter le virus. Cela ne ferait que les retirer d'un environnement fertile précis. Elles pourraient rencontrer le même environnement au centre commercial, au bureau du médecin, à l'église, etc. Il est donc recommandé qu'elles ne s'aventurent pas dans la place publique pour s'exposer à des risques plus grands si elles choisissaient de choisir un retrait précoce.

Afin de faire une demande de congé de maternité, les enseignantes doivent communiquer avec la FENB au 452-1736 et demander qu'un formulaire de congé de maternité soit préparé.

Cette situation continuera à faire l'objet de suivis. Le site Web de la FENB sera mis à jour régulièrement à mesure que les informations deviennent disponibles.

Le fonds des conditions d'emploi du personnel enseignant - Annexe K

Chaque année, la Fédération reçoit plusieurs appels liés à la gestion du fonds des conditions d'emploi, annexe K de la convention collective. Voici les lignes directrices destinées à guider les administrateurs et le personnel enseignant :

- 1- Le fonds est établi à 1 million au niveau provincial pour l'année scolaire 2009-2010.
- 2- Quarante (40 %) pour cent du fonds est distribué également entre le nombre d'écoles dans la province. Le solde (60 %) sera distribué proportionnellement à chaque école selon l'équivalent du nombre d'enseignants à temps plein (ETP) dans l'école à compter du 30 septembre.
- 3- On avisera la direction de l'école des fonds disponibles en vertu de l'annexe K au début de l'année scolaire.
- 4- Chaque école doit mettre sur pied un comité d'enseignant qui devra gérer le fonds et toutes les décisions sur l'utilisation de l'argent disponible pour les projets liés aux articles 19 et 22 demeurent l'unique responsabilité du comité d'enseignants. Par exemple, cela pourrait comprendre l'embauche d'enseignants suppléants pour augmenter le temps de préparation pendant les périodes critiques ou l'embauche du personnel pour contribuer à la surveillance des élèves.
- 5- Les propositions du comité d'enseignants pour les autres projets liés au fonds (autres qu'en vertu des articles 19 et 21), devront être approuvées par la direction générale ou son délégué.
- 6- Le FCE devrait être placé à l'ordre du jour d'une réunion du personnel au début de l'année scolaire et les enseignants invités à soumettre leurs projets à l'approbation du comité. Il pourrait être pertinent qu'un membre de l'équipe de direction siège au comité d'enseignants afin de faciliter la mise sur pied de projets liés aux articles 19 et 21.
- 7- L'embauche du personnel, l'achat de matériel et de services ou toutes autres dépenses qui résultent de l'utilisation du fonds devront faire l'objet d'une gestion administrative au niveau du district.
- 8- À moins que le comité d'enseignants ait approuvé un plan à long terme pour l'utilisation du fonds, on devrait faire tous les efforts pour le dépenser pendant l'année où il fut attribué.
- 9- Le fonds est destiné au personnel assigné dans une école afin d'améliorer ses conditions de travail. Les membres qui sont en congé pour l'année scolaire ou qui sont en prêt de service au district scolaire n'ont pas accès au fonds. Aussi, les enseignants qui sont transférés à une école auront accès au fonds dans cette nouvelle école, mais ne peuvent prétendre au fonds non utilisé dans leur école d'origine.

Pour toute question sur l'annexe K, communiquez avec un des cadres de la FENB au 452-1736.

A (H1N1) et la convention collective

Au début de cette année scolaire, le personnel enseignant a reçu des renseignements à propos de la procédure et des étapes à suivre dans les cas où le virus A (H1N1) aurait atteint les élèves et le personnel scolaire. Voici les dispositions de la convention collective qui pourraient s'appliquer aux enseignants dans les cas où ce virus s'attaquerait à une école.



L'article 16 de la convention collective prévoit un maximum de 195 jours d'enseignements durant une année scolaire. De plus, l'article 47.05 stipule que les enseignants détenant des postes de responsabilité peuvent éprouver le besoin de consacrer plus de 195 jours à l'exercice de leurs responsabilités. Outre d'autres dispositions, les 195 jours à l'article 16 comprennent les jours de fermeture de l'école par l'ordre de l'Employeur ou des autorités médicales.

Si l'école est fermée par ordre de l'employeur, le personnel enseignant de cette école n'est pas tenu d'être présent à moins que des activités nécessitant leur présence n'aient été prévues ou des circonstances n'aient occasionné le transfert temporaire des élèves de cette école à un autre établissement. Dans ce cas, il se peut que le personnel enseignant doive se présenter à cet autre établissement.

Par ailleurs, si l'école est fermée par ordre des autorités médicales, le personnel enseignant de cette école n'est pas tenu d'être présent à moins que des circonstances n'aient occasionné le transfert temporaire des élèves de cette école à un autre établissement. Dans ces circonstances, il se peut que le personnel enseignant doive se présenter à cet autre établissement.

À présent, il n'y a aucun nombre précis de membre du personnel ou d'élèves qui doit être contaminé pour décider de fermer une école. Chaque cas sera évalué selon ses propres mérites. Par exemple, une situation qui ferait en sorte que le taux d'absentéisme chez le personnel mettrait en péril la sécurité à l'école pourrait être un facteur qui occasionnerait sa fermeture. Une autre disposition de la convention collective qui pourrait s'appliquer se retrouve à l'article 34.01. Ces dernières stipulent qu'aucun enseignant ne doit subir une réduction de traitement à la suite d'une absence pour cause de maladie nécessitant la mise en quarantaine lorsqu'il n'a pas lui-même contracté la maladie. Dans les autres cas où il ne s'agit pas de fermeture ou de quarantaine, l'article 31 prévoit des jours de congés de maladie payés lorsque l'enseignant est incapable d'accomplir ses fonctions pour raison de maladie, y incluant les symptômes du virus A(H1N1).

N'hésitez pas à visiter le site Web www.nbtf-fenb.nb.ca. Vous y trouverez une mise à jour régulière des informations portant sur le virus A(H1N1), ou communiquer avec le personnel de la Fédération au 452-1736 pour de plus amples informations.

FOCUS devient FOCUS EXPRESS

Depuis sa première publication en octobre 2003, le magazine d'information **FOCUS** fut imprimé et envoyé dans les écoles. En avril 2005, **FOCUS** fut affiché sur le site Web de la Fédération pour la première fois. À mesure que le personnel enseignant s'habitue de plus en plus au site Web et à la navigation sur Internet, et afin de faire des économies dans les coûts associés à la publication et à l'envoi, **FOCUS** ne sera plus publié en copie papier. **FOCUS** deviendra dorénavant **FOCUS EXPRESS**. Les membres peuvent maintenant s'attendre d'y lire des articles sur leur condition d'emploi affichés régulièrement sur le site Web. Les membres pourront consulter les articles en ligne ou les télécharger au besoin. Ainsi, des informations pertinentes seront accessibles aux membres en temps opportun. La FENB invite les commentaires, suggestions ou questions liés à **FOCUS EXPRESS**.



On rappelle aux membres que **FOCUS EXPRESS** sera publié à titre d'information à l'intention du personnel enseignant. Toutefois, avant d'entreprendre quelque démarche que ce soit à partir des informations contenues dans **FOCUS** ou **FOCUS EXPRESS**, les membres devraient communiquer avec un des cadres de la FENB au 452-1736.

Heures d'enseignement : questions fréquemment posées

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* prévoit 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 à la fin de la journée scolaire. 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 soient 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 participation des enseignants aux autres réunions prévues, comme le perfectionnement, les soirées de mathématiques, les levées de fonds, les clubs de lecture, les capsules pédagogiques, les surveillances de retenues les samedis, etc., convoquées avant, après les heures d'enseignement, ou les fins de semaine, relève de leur discrétion.

N'hésitez pas à faire appel à un cadre de la Fédération si vous avez des questions sur le sujet ou sur tout autre sujet qui relève de vos conditions de travail : 452-1736.

Vous attendez un enfant?



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



Nouveau dépliant

La FENB a affiché un nouveau dépliant destiné aux enseignantes sur comment planifier un congé de maternité. Le dépliant se trouve sur le site Web de la Fédération et peut être consulté ou téléchargé au besoin au :

www.nbtf-fenb.nb.ca

Le dépliant offre des conseils sur la planification du congé de maternité, sur la demande de prestations d'assurance emploi et sur les autres bénéfices disponibles en vertu de la convention collective. Toute enseignante titulaire d'un contrat d'enseignement a droit aux bénéfices du congé de maternité et du congé parental.

Les enseignantes qui désirent prendre un congé de maternité pendant cette année scolaire doivent communiquer avec la Fédération **deux mois avant la date de leur dernière journée de travail et demander un formulaire de congé de maternité.**

Ajout d'un deuxième agent des relations de travail



Le mois dernier, le conseil d'administration de la Fédération a approuvé la nomination d'un membre additionnel au personnel-cadre de la Fédération. Le 29 juin 2009, le bureau de direction a reçu des candidats en entrevue pour le poste d'agent, agente des relations de travail.

À ce moment-ci, la Fédération est heureuse d'annoncer l'embauche de **M. Kerry Leopkey.**

Kerry apporte des acquis considérables à la Fédération et une grande expérience dans le domaine des relations de travail et dans la gestion des ressources humaines. Kerry, enseignant breveté, a occupé le poste de directeur adjoint des ressources humaines au ministère de l'Éducation depuis 2003. Pendant ce temps, Kerry a été étroitement engagé à représenter le ministère de l'Éducation dans l'application, l'interprétation et la négociation de notre convention collective.

En plus de son expérience dans la négociation, Kerry a fourni des conseils et avis en relations de travail aux districts scolaires francophones et anglophones dans la gestion de griefs et des plaintes en droits de la personne, harcèlement au travail et la politique 701. Kerry a commencer ses nouvelles fonctions le 17 août 2009. On peut le joindre au 452-1736 ou par courriel : kerry.leopkey@nbtf-fenb.ca.

Articles 19, 21 et 22(A): Interprétations en fonction des conditions de travail

ARTICLE 19

La Fédération reçoit souvent des appels de membres à qui on demande d'utiliser leurs périodes de préparation afin de rencontrer des collègues, de tenir des réunions d'équipes, de CAP ou de planifier en équipe, ou de tenir d'autres activités ou fonctions imposées par l'employeur.

La situation fut discutée lors de la dernière réunion du comité des relations employés-Employeur. La Fédération et l'employeur se sont entendus sur l'interprétation de l'article 19:

La période de préparation est octroyée aux enseignants pour leur usage professionnel et non pour des tâches précises imposées par l'administration.

On demande au personnel enseignant de faire suivre leurs préoccupations sur cet article à la Fédération.



ARTICLE 21

On rappelle aux membres qu'aucune modification n'a été apportée à l'article 21 **-remplacement des enseignants absents**. Alors, comme l'an dernier, les dispositions de cet article continuent à être en vigueur cette année. L'employeur doit faire un effort raisonnable afin d'embaucher des enseignants suppléants brevetés pour remplacer les enseignants absents. Si on ne dispose pas de personnel breveté, alors seulement peut-on embaucher un permis local. Aucune exception n'est prévue, car on doit remplacer tous les enseignants absents.

ARTICLE 22(A)01

Article 22(A)01 indique que les **fonctions extra professionnelles** doivent être limitées et réparties également entre le personnel.

Par exemple, pendant la surveillance des autobus, il n'est pas nécessaire d'y affecter tout le personnel au même moment, car un ou deux enseignants suffisent à la tâche. Qui plus est, tous les enseignants attirés à une école doivent partager ces tâches (mentors, enseignant ressource, etc). On ne peut pas soustraire les enseignants aux tâches extra professionnelles à cause d'une description de tâche particulière ou parce qu'ils sont à temps partiel. Ces derniers doivent recevoir un horaire au prorata de leur tâche.

Veuillez faire suivre vos questions sur cet article ou sur tout autre article de la convention collective à un cadre de la Fédération.

Nouvelle méthode de paiement pour les contrats D

Lors de la dernière négociation, l'employeur et la FENB ont convenu de modifier l'article 27 de la convention collective. L'article se lit maintenant ainsi : Chaque enseignant reçoit un traitement annuel fondé sur sa compétence et son expérience et fixé selon le cas dans l'une des annexes F et G qui font partie intégrante de la présente convention. Les enseignants reçoivent leurs paies à toutes les deux semaines au montant déterminé par la formule suivante ;

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

Cette nouvelle disposition devrait éliminer les difficultés rencontrées avec l'assurance emploi et devrait aussi permettre aux enseignants de mieux budgeter.

Aussi, en vertu de l'article 52 de la convention collective, les nouveaux enseignants peuvent faire une demande de reconnaissance d'expérience acquise au Nouveau-Brunswick ou à l'extérieur de la province afin de toucher une augmentation de salaire. On peut faire reconnaître le

travail lié à l'enseignement en effectuant une demande au bureau de la certification des maîtres du ministère de l'Éducation.

Les enseignants intéressés doivent remplir un formulaire disponible sur le site de l'AEFNB au: www.aefnb.nb.ca et télécharger le formulaire *Demande d'évaluation de l'expérience de travail pour les besoins de la détermination du traitement.*

Les nouveaux enseignants devraient aussi joindre leur district scolaire afin de s'assurer que leur expérience en suppléance a été créditée.

Les échéances pour faire reconnaître les expériences depuis le 1er juillet 2009 est le 31 octobre 2009. Après cette date, la reconnaissance de l'expérience sera accordée à compter de la deuxième journée de janvier 2010.





Nouvelles des fiduciaires de l'assurance collective de la FENB



Bon retour!

Premièrement, j'espère que tout tombe bien en place dans vos classes. C'est mon temps préféré de l'année – on fait la connaissance de nouveaux élèves, de nouveaux collègues, on se fait des nouveaux amis... de beaux nouveaux débuts... et, si on est chanceux, une nouvelle boîte à dîner!

Cet été, les fiduciaires du Régime d'assurance collective de la FENB se sont réunis pour leur première session de planification depuis cinq ans. Nous avons un agenda bien rempli, y compris les responsabilités des fiduciaires, les investissements, les nouvelles tendances dans l'assurance-collective, et tout ce que nous devons connaître au sujet du programme de counselling et mieux-être. Nous avons également eu l'opportunité de se connaître davantage et d'entreprendre des discussions fort intéressantes.

L'information qui suit est une adaptation d'un article par Michel Plamondon, Agent de Liaison et du bien-être économique de la PEITF. Johnson Inc. est également consultante et administratrice pour la PEITF, la NSTU et la NLTA. J'ai trouvé que l'article contenait des informations importantes que je désire partager avec vous.

La compagnie Johnson Inc. est consultante et administratrice des réclamations pour le régime d'assurance-collective de la FENB depuis 1965 et administre le régime depuis 2004. Elle est aussi responsable de différents services tels que la souscription, le paiement des réclamations ainsi que la collection et la distribution des primes. Un autre service important offert par Johnson Inc. est la création, le développement et l'entretien d'un site Web « membres seulement ».

Le site Web Johnson Inc. se trouve à www.johnson.ca. Tous les enseignants actifs et les enseignants à la retraite membres du Régime d'assurance collective de la FENB peuvent accéder au site. Pour ce faire, vous devez obtenir un nom d'utilisateur et un mot de passe. Vous pouvez aussi le faire en composant le 506 451-0842 ou 1-888-209-7442 chez Johnson Inc. ou les joindre en ligne à www.johnson.ca. Cliquez sur «membres seulement» et remplissez le formulaire indiqué.

Sur ce site, un enseignant peut obtenir des renseignements personnalisés liés à ses primes. S'y trouvent également tous les bénéfices et tout ce qui est couvert sous le régime. Vous verrez le type d'assurance auquel vous contribuez, le souscripteur, la prime payée, et si vous avez le plan célibataire ou familial. Si vous choisissez la touche d'une assurance en particulier, vous accéderez à la même information que celle contenue dans le livret du régime d'assurance collective de la FENB. Si vous désirez de plus amples renseignements, vous pouvez envoyer un courriel à votre agent de service personnel à partir du site Web.

Le site vous offre aussi l'opportunité de réviser vos réclamations personnelles ainsi que celles de vos dépendants. Comme exemple, un enseignant peut déterminer le moment de réclamer des nouvelles lunettes, ou le solde des sessions de massothérapie ou de chiropraxie qui leur sont disponibles dans une telle année, ou le moment où ils ont fait leur dernière réclamation chez le dentiste. Un clique de la souris et l'information est disponible.

Un autre exemple de la convivialité de ce site est que vous pouvez imprimer vos propres reçus pour fins d'impôt si vous faites partie du régime d'assurance-maladie (et ordonnances), ou du régime d'assurance-dentaire, ainsi que les autres déductions que réclament les enseignants sur leurs formulaires d'impôt. De cette façon, vous n'avez pas besoin de nous téléphoner. Vous n'avez qu'à imprimer le tout sur votre ordinateur à la maison.

Les enseignants qui ont l'assurance-auto et/ou l'assurance-résidentielle avec Johnson Inc. peuvent voir l'information telle que les limites et déductibles, ce qui est couvert, les numéros des politiques, la description des véhicules et les numéros d'identification, les dates d'entrée en vigueur des politiques et tous les conducteurs et conductrices couverts sous votre police d'assurance. Le site vous donne aussi des recommandations en ce qui concerne l'assurance, pour votre protection.

Le site vous permet aussi d'imprimer des formulaires de réclamation et ils seront bientôt en mesure de vous offrir la capacité d'imprimer les formulaires d'adhésion pour certaines assurances.

Le site «exclusif aux membres» a été conçu par Johnson Inc. gratuitement pour les membres de la Fédération et pour la commodité de nos membres. Comme l'a dit Ken Bennett, le président de Johnson Inc. : « Nous savons que les enseignants sont occupés. Avec le site «membres seulement» que nous offrons aux enseignants membres, comme clients, nous leur donnons la capacité de s'occuper de leurs besoins lorsqu'ils ont le temps, lorsque ça leur convient, peu importe le temps de la journée. »

Si vous ne vous êtes pas encore inscrits sur le site Web «membres seulement» de Johnson Inc., je vous encourage à le faire. Vous recevrez des informations essentielles au sujet de votre assurance collective.



Comité local de liaison

Lignes directrices

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 une personne 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 est 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.

Les cadres de la FENB



Robert Gagné
Directeur général



Kevin Sheehan
Directeur général
adjoint



Marilyn Boudreau
Agente des relations
de travail



Kerry Leopkey
Agent des relations de
travail

Les cadres de la Fédération s'occupent de tous les dossiers liés aux conditions de travail du personnel enseignant. Veuillez ne pas hésiter à communiquer avec l'un d'eux au 45201736. Robert, Kevin, Marilyn et Kerry profitent de l'occasion pour souhaiter à tous une bonne année scolaire 2009-2010.

ARTICLE 20 - Nombre d'élèves par classe pour l'année scolaire 2009-2010



- 20.01 Lorsque les circonstances le permettent, le nombre normal d'élèves par classe est de vingt-six (26) élèves. Aucune classe ne peut compter plus de vingt-neuf (29) élèves.
- 20.02 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu que le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 4e à 6e années inclusivement est de vingt-huit (28); néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le nombre maximum d'élèves par classe peut être porté à vingt-neuf (29) élèves.
- 20.03 Nonobstant le paragraphe 20.01, une classe peut compter plus de vingt-neuf (29) 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 1ère et 2e années est de vingt et un (21) élèves.
- 20.05 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu que le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 3e année est de vingt-six (26); néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le nombre maximum d'élèves par classe peut être porté à vingt-sept (27) élèves.
- 20.06 Le nombre maximum d'élèves par classe de maternelle est de vingt et un (21).
- 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:
- | | | |
|-------------------------|-----------------------|------------------------|
| <u>1ère à 3e années</u> | <u>3e à 5e années</u> | <u>5e à 12e années</u> |
| 16 | 23 | 24 |
- (2) Il est entendu qu'une classe de maternelle qui est combinée à un autre niveau ne peut dépasser seize (16) élèves.

LE NOMBRE MAXIMUM D'ÉLÈVES PAR CLASSE EST EN VIGUEUR DÈS LA PREMIÈRE JOURNÉE SCOLAIRE. L'EMPLOYEUR N'A PAS JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE POUR CORRIGER LES VIOLATIONS À L'ARTICLE 20

@nbed.nb.ca : un conseil

Le personnel enseignant utilise de plus en plus le courriel pour communiquer avec des amis, des parents et des collègues. À ce moment de l'année scolaire, la Fédération aimerait aviser les enseignants de ce message important : **les courriels envoyés avec le matériel de l'employeur, soit au travail, soit à partir de la maison, demeurent la propriété de l'employeur et ne peuvent être considérés comme "personnels"**. À tout moment, et en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*, on peut accéder à vos courriels, les télécharger ou les faire suivre à une tierce partie. Les enseignants qui utilisent l'adresse nbed devraient être vigilants. La Fédération invite aussi tous les enseignants à lire attentivement la **Politique 311** et à adapter leur cyberconduite en conséquence.

