

Édition no 7

Janvier 2006

Dans ce numéro:

Informations importantes pour les  
retraités de juin 2006

Enseignantes à contrat D et les 30  
jours payés de congé de maternité

Journées de tempête: questions  
posées fréquemment

Communications entre Parents et  
Enseignant.e.s - quelques conseils

Nouvelles des Fiduciaires de  
l'assurance collective

Congés de circonstance: liens de  
parenté en vertu de l'article 32

Dernières nouvelles de la  
Fédération

FOCUS est imprimé par la FENB



La Fédération des enseignants du  
Nouveau-Brunswick

650, rue Montgomery

Fredericton, N.-B.

E3B 5G2

Téléphone: 506-452-8921

Télécopieur: 506-453-9795

Site Web: [www.nbtf-fenb.nb.ca](http://www.nbtf-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 enseignant.e.s devraient communiquer avec l'un des membres du personnel administratif de la Fédération.

**Ont participé à ce numéro:** Robert Gagné, Marilyn Boudreau, Edouard Allain, Kevin Sheehan, Larry Jamieson.

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

ISSN 1710-4238

# FOCUS



## Vous pensez prendre votre retraite en juin 2006?

Si vous répondez oui à cette question, les informations suivantes sont importantes. Cet article est traduit et reproduit ici avec l'autorisation de Larry Jamieson, Directeur des affaires économiques de la New Brunswick Teachers' Association (NBTA).

Au début de l'automne, les districts scolaires et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick furent avisés d'un changement comptable, à commencer avec les retraité.e.s de juin 2006, qui affectera le traitement du « salaire d'été » et le premier paiement de pension.

Dans le passé, quand les enseignants se retiraient à la fin de l'année scolaire, soit le 30 juin, ils continuaient à recevoir leur «salaire d'été » pendant les quatre périodes de paie de l'été bien qu'ils avaient terminé leur emploi avec le district scolaire. De plus, leur revenu de pension, bien qu'effectif en juillet, n'était pas reçu avant septembre au moment où était déposé le premier versement de pension.

Le vérificateur général de la Province a recommandé des changements à cette pratique. Lorsque les enseignant.e.s prendront leur retraite et ainsi mettront fin à leur emploi, ils recevront dorénavant toutes les sommes qui leur sont dues (leur «salaire d'été») au moment de la période de paie qui coïncidera avec leur dernière journée au travail.

Aussi, leur revenu de pension sera versé dans le mois qui suivra leur retraite (date du dernier jour au travail), en autant que la paperasse est complétée à temps.

Les déductions régulières à la source (telles que l'A-E, le RPC, les contributions au régime de retraite, etc.) seront prises à même le «salaire d'été» puisque ces déductions sont réparties sur l'année scolaire.

Deux (2) implications majeures résultent de cette modification comptable :

1) Puisque le Bureau des pensions requiert que la paperasse soit complétée 90 jours (au minimum) avant le dépôt du premier versement de pension, les enseignant.e.s qui se retireront en juin 2006 devront avoir rempli tous ces formulaires au district scolaire avant la fin du mois de mars 2006.

En fait, puisqu'un nombre appréciable d'enseignant.e.s anticipent se retirer pendant la prochaine année et puisque plusieurs déposent des demandes de rachat de service en prévision de leur retraite...

(suite à la page 2)

## Vous pensez prendre votre retraite en juin 2006?

(suite de l'article de la page 1)

**... il est fortement recommandé à tout enseignant et à toute enseignante qui prévoit se retirer à la fin du mois de juin 2006 de faire remplir tous les formulaires tôt en février 2006.**

2) Les primes d'assurance vie, maladie et dentaire sont augmentées avec le premier chèque de pension puisque les retraités ne bénéficient pas des subventions prévues dans la convention collective. Ceci veut donc dire que les primes seront augmentées à compter du chèque de pension de juillet.

Les enseignant.e.s recevront maintenant toutes les sommes qui leur sont dues (« salaire d'été » ou revenu de pension) au moment où ils devraient les recevoir. Il s'agit de leur argent et libre à eux de le dépenser ou d'en investir une partie plus tôt que lors des années précédentes. De plus, la nouvelle pratique énoncée plus haut est identique à celle adoptée lorsqu'un.e enseignant.e décide de se retirer pendant l'année scolaire. Ainsi, tout le monde sera traité de la même façon.

Si vous avez des questions spécifiques au sujet de ces dernières pratiques comptables, n'hésitez pas à communiquer avec le service de paie au district scolaire, avec le bureau de la Division de la rémunération et des avantages sociaux des employés au Bureau des pensions au:

453-2296 ou 1-800-561-4012 ou  
communiquez avec  
Richard Caissie au :

452-1742, [caissier@nb.aibn.com](mailto:caissier@nb.aibn.com)

**BONNE  
RETRAITE !**



## AVIS AUX ENSEIGNANTES TITULAIRES D'UN CONTRAT D

Les enseignantes qui sont titulaires d'un contrat D et qui deviennent enceintes ont droit aux avantages de maternité prévus à l'article 33(A) de la convention collective. Cependant, le moment où les trente (30) jours de congé seront payés pourrait être affecté par la date prévue de l'accouchement.

Si une enseignante peut terminer l'année scolaire avant l'accouchement qui est prévu à l'été ou à l'automne suivant, elle devra être rappelée à un poste pour l'année scolaire suivante pour être admissible au congé de 30 jours payés. **Autrement, ces 30 jours devront être pris avant la fin de l'année scolaire, donc avant l'échéance du contrat.**

Si l'enseignante choisit de finir l'année scolaire en ne sachant pas si elle sera rappelée, elle devra alors obtenir un engagement écrit du district scolaire indiquant que les 30 jours seront payables après la fin de l'année scolaire. Si le district scolaire refuse, **l'enseignante devra prendre les 30 jours payés avant la fin de l'année scolaire, sinon elle risque de perdre cet avantage.** À cet égard, l'enseignante devrait communiquer avec le Bureau des ressources humaines du district scolaire.

L'Employeur soutient qu'une fois le contrat échu, le statut "d'employée" est perdu jusqu'au moment où l'enseignante est rappelée à un autre poste. Ainsi, les avantages prévus à la convention collective ne sont pas disponibles. La FENB ne partage pas cette position, mais à moins qu'une enseignante ne soit privée de ces avantages, elle ne peut déposer de grief pour contester cette interprétation.

Il est donc dans le meilleur intérêt des intéressées de suivre cet avis afin de pouvoir bénéficier de ces avantages.



Un père qui enseignait la morale à son fils lui dit qu'à l'intérieur de chaque personne se trouvaient deux loups. Un de ces loups représentait la fierté, l'esprit, la beauté intérieure et tout ce qui était bon. L'autre loup toutefois, représentait la noirceur, le crime et tout ce qui était mauvais. Le fils demanda alors à son père: "Mais Papa, lequel est le plus fort?" et le père de répondre: " Tout dépend de celui que tu nourries."

Histoire de Ian Campbell, Chef Coast Salish de la Première nation de Squamish.



## JOURNÉES DE TEMPÊTE

### Questions posées fréquemment



### Quelle est la situation pour un enseignant en congé lorsqu'il y a une journée de tempête?

D'abord, il faut se référer à l'article 16 de la convention collective qui stipule que le nombre total de 195 jours d'enseignement comprend les jours de fermeture de l'école où l'enseignant.e est régulièrement assigné.e en raison de mauvais temps. Ainsi, ces journées font intégralement partie du calendrier scolaire et il n'y a pas lieu de pouvoir les reprendre ailleurs durant l'année de calendrier civil.

La FENB et l'Employeur ont convenu d'une interprétation pour l'enseignant.e qui est en congé de maladie alors que l'école est fermée à cause de la température inclémente. Si l'enseignant.e est à l'école la journée précédente ou suivant la journée de tempête, alors on présumera qu'elle ou il aurait été au travail durant la journée de tempête. On ne déduira donc pas une journée de congé de maladie dans une telle situation. Par exemple, si la journée de tempête est le jeudi et que l'enseignant.e était absent.e pour cause de maladie le mercredi, mais au travail le vendredi, on présumera qu'elle ou il aurait été au travail le jeudi jour de la tempête. On ne déduira donc pas cette journée comme étant un congé de maladie.

Pour les enseignant.e.s qui sont en congé de maladie avant et après la journée de tempête, on devra présumer que l'enseignant.e n'aurait pas été au travail le jour de la tempête. On déduira alors cette journée des congés de maladie accumulés.

### Qu'advient-il des autres situations où l'enseignant.e est en congé prolongé?

Évidemment, si l'enseignant.e est en congé payé, il n'y a aucune conséquence, car la journée est rémunérée de toute façon. On peut penser à un congé d'études, à des congés payés en vertu des articles 35.02, 34.01 et 32.03, ou à l'enseignant.e qui est assigné.e à témoigner en Cour. Pour les enseignant.e.s qui sont en congé non-payé, on ne peut s'attendre à ce qu'une journée de tempête leur soit rémunérée. L'Employeur a déjà accepté d'accorder un congé, mais la condition au départ était qu'aucune rémunération ne serait prévue. Essentiellement, une journée de tempête ne peut avoir comme effet de placer l'enseignant.e dans une position financière plus avantageuse que si elle n'avait pas eu lieu.

En ce qui concerne les congés de circonstance, il s'agit d'adopter le même genre d'interprétation. ( Voir article page 7). Par exemple, la convention collective prévoit qu'un congé de deuil ne doit être utilisé qu'au moment de l'événement nécessitant le congé. Encore là, la FENB a convenu d'une interprétation avec l'Employeur: un congé de deuil devra être pris dans les sept (7) jours qui suivent le jour du décès. Les samedis et dimanches comptent, mais non les jours fériés. Ainsi, la journée de tempête serait comptée à même titre que les autres jours. Cette interprétation à propos du congé de circonstance est applicable en tout temps durant l'année civile.

Certains cas pourront mériter une interprétation particulière. Le personnel enseignant est alors invité à communiquer avec Robert Gagné au 452-1736, Kevin Sheehan au 452-1737 ou Marilyn Boudreau au 452-1830 à la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick.

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

Maintenant en ligne... Visitez votre Fédération!



## COMMUNICATIONS ENTRE PERSONNEL ENSEIGNANT et PARENTS

Depuis plusieurs années, la Fédération et les Associations reçoivent plusieurs appels d'enseignant.e.s qui entourent la communication avec les parents dans des situations difficiles. Les conseils suivants ont été rédigés pour servir de guide dans des situations difficiles avec des parents. Le personnel enseignant a le droit de travailler dans un milieu libre de harcèlement et d'intimidation. Par ailleurs, l'Employeur a la responsabilité de créer et de maintenir ce milieu.

1. On organise habituellement au début de l'année scolaire, une réunion générale impliquant les parents et le personnel enseignant pour réviser les programmes, les objectifs, l'horaire des examens et les politiques de correction de l'école. Cela permet aux parents de se familiariser de façon générale avec l'école et le personnel.
2. On devrait tenir de façon régulière des entrevues parents maîtres soit une partie de la journée scolaire, soit en soirée. Ces journées pourraient relever de l'article 36.04 qui prévoit quatre jours dont une partie pourrait être accordée aux rencontres parents maîtres. Le district scolaire peut aussi imposer ces réunions en soirée en vertu des attributions qui lui sont accordées à l'article 10 et à l'article 18 de la convention collective.
3. On devrait informer tous les parents des dates, du but et des procédures à suivre en ce qui a trait aux rencontres parents maîtres.
4. Il devrait aussi y avoir une politique au niveau de l'école ou du district scolaire faisant état des procédures à suivre pour les parents et le personnel enseignant dans la tenue de toute forme de communication entre ces parties. Les lignes directrices suivantes pourraient s'appliquer :
  - (a) Les parents et le personnel enseignant peuvent organiser des rencontres ou des visites individuelles qui auraient normalement lieu à l'école, après la classe ou durant les pauses appropriées. Les parents ne peuvent pas convoquer des enseignants à une rencontre.
  - (b) Les parents doivent être informés qu'ils doivent vérifier avec la direction de l'école lorsqu'ils s'y rendent pour visiter un.e enseignant.e.
  - (c) Les parents et le personnel enseignant peuvent communiquer par téléphone et par courriel pour échanger de l'information si ces communications ont lieu à un temps raisonnable. Si les situations deviennent compliquées, l'enseignant.e pourrait suggérer une visite à l'école où se trouvent les dossiers, dans le but de fournir un meilleur environnement de discussion.
  - (d) Les parents devraient être exhortés à ne pas se présenter à l'école sans être annoncés particulièrement lorsqu'ils font une visite à des enseignant.e.s sans vérifier d'abord avec la direction. Des visites impromptues persistantes de ce genre doivent être rapportées à la direction. On devra alors aviser le parent de suivre les procédures appropriées lors de ses visites à l'école.
  - (e) On doit établir clairement que ce ne sont pas les parents qui mènent les écoles; c'est là le rôle des districts scolaires en conformité avec la *Loi sur l'Éducation* et la convention collective. On doit aussi préciser clairement que la direction est responsable sur une base quotidienne de chaque école comme agent du district scolaire et qu'elle peut ainsi déterminer qui va et vient à l'école ou sur le terrain de l'école.

**(Cet article se poursuit à la page 6)**



## NOUVELLES DES FIDUCIAIRES DE L'ASSURANCE COLLECTIVE de la FENB



**Assis:** Louise Landry (Présidente, AEFNB), Philippe Cyr (Président du comité), Jocelyne Schwenger, Indu Varma (Présidente NBTA)

**2e rangée:** Kathrine Soucy, Léonce Dubé, Gaétane Lévesque-Dupont, Rick Hayward, Robert Gagné (FENB), Ellen Wright

**3e rangée:** Dale Weldon, Randy Moore, Dow Price, Edouard Allain, Kevin Sheehan (FENB)



### Meilleurs vœux pour le Nouvel An des fiduciaires de l'assurance collective de la FENB

Comme vous allez sans doute le remarquer sur les chèques de paie de janvier et février 2006, l'année commence bien puisque vous n'aurez pas à payer vos primes d'assurance santé et dentaire; celles-ci seront payées à partir des surplus accumulés durant les quelques dernières années. Lorsque les primes reprendront en mars, l'augmentation prévue de 10% sera aussi payée à partir des surplus. Toutefois, les membres doivent noter que si les demandes d'indemnité pour l'année courante demeurent les mêmes que celles de la dernière année, une augmentation importante des primes est à prévoir pour l'année 2007. Il est à souhaiter que l'on retournera à l'expérience en vigueur durant les quelques années précédentes alors que la plupart des régimes connaissaient des surplus. En raison de l'importante variation d'une année à l'autre, il est difficile pour les fiduciaires, le Consultant Johnson et la compagnie d'assurance Manuvie de prévoir les résultats à court terme. Deux facteurs semblent avoir influencés les résultats généralement positifs des dernières cinq années: une diminution de la moyenne d'âge de la force enseignante et les efforts importants dans le domaine du mieux-être. Les fiduciaires ont ajouté du financement pour les trois prochaines années visant surtout les activités de mieux-être afin d'encourager un style de vie plus sain chez les enseignantes et enseignants, réduisant ainsi le besoin de médicaments et les situations d'absences à long terme.

### Suggestions pour réduire les coûts au niveau de l'assurance santé et dentaire.

Les régimes d'assurance santé et dentaire sont essentiellement des programmes "argent prélevé/argent dépensé" selon lesquels les montants prélevés en primes servent à défrayer le coût des demandes d'indemnité et les frais d'administration. En ce sens, les économies réalisées ont un impact direct sur le montant de la prime à être payée par les membres. La compagnie d'assurance ne prend aucun risque: c'est notre risque à nous tous et toutes! C'est pourquoi il est important que les membres soient vigilants et tentent de limiter le plus possible les dépenses encourues en demandes d'indemnité. Voici quelques suggestions qui pourraient profiter non seulement aux régimes, mais aussi à vous comme membres :

1- Les frais d'ordonnance peuvent varier d'une région à l'autre de la province et même d'une pharmacie à l'autre dans une même région. Les membres devraient discuter avec les pharmaciens de cette

concurrence dans les prix et choisir les plus raisonnables. Si vous prenez régulièrement des médicaments, consultez votre médecin et votre pharmacien quant à la possibilité de faire l'achat d'une quantité de médicaments pour une période de 90 jours. Cela réduira de façon importante les frais d'ordonnance pour vous-même et pour le régime.

2- Un rappel de demander à votre médecin de vous faire le test H-Pilori si vous prenez des médicaments (habituellement Losec) contre les ulcères ou le reflux acide. Il est possible d'éliminer votre problème par un seul traitement d'antibiotiques si vous êtes atteint de la bactérie plutôt que de continuer à prendre les médicaments pour une période indéterminée.

3- Il existe plusieurs avantages au régime de santé qui peuvent servir à diminuer l'utilisation continue de médicaments. Ces avantages comprennent: les services de Counseling (au-delà des services offerts par le programme de Conseillers professionnels) la physiothérapie, la massothérapie, les services de chiropractie, les techniques d'élimination d'allergies (NAET), les examens médicaux annuels, les piqûres contre la grippe, l'hypnothérapie, les programmes de renoncement au tabac et autres. Même si l'on peut considérer l'augmentation de l'utilisation de ces services comme une dépense additionnelle pour les régimes d'assurance, elle représente souvent une alternative à l'utilisation des médicaments. Nous invitons les membres à consulter leur livret d'assurance collective ou le site Web ([www.johnson.ca](http://www.johnson.ca)) pour connaître les avantages qui pourraient être appropriés à leur situation. Pour toute question portant sur une demande d'indemnité, prière de communiquer avec Johnson Inc au 1-800-442-4428 ou par courriel à [fredericton@johnson.ca](mailto:fredericton@johnson.ca).

4- Nous encourageons aussi les membres à poser des questions à leurs dentistes et même à faire des comparaisons avec d'autres dentistes dans le domaine des soins ou des traitements dentaires. Le remboursement des demandes d'indemnité est basé sur le guide des honoraires de la Société dentaire dans la plupart des situations, mais il y a des dentistes et des spécialistes qui facturent plus que le montant prévu au guide. Dans de telles situations, les membres pourraient demander que le traitement soit donné par un autre dentiste dont les frais correspondent au guide et ainsi, ne pas avoir à payer la différence. Il existe aussi des situations où un dentiste peut suggérer certaines procédures alors qu'un autre ne le ferait pas. C'est une pratique tout à fait légitime que de magasiner; nous le faisons pour tout le reste.

## Communications entre parents et enseignant.e.s: quelques suggestions... suite

- (f) À l'occasion, la direction peut juger approprié d'écrire à certains parents pour insister sur les procédures de communication avec l'école et pour préciser les comportements à adopter lors des rencontres avec le personnel enseignant. On devrait faire parvenir une copie de ces lettres à la direction de l'Éducation pour que l'employeur en soit informé. La direction peut aussi juger approprié de faire un rapport sur tout autre incident impliquant les parents et le personnel enseignant à la direction de l'Éducation pour assurer la prise d'actions éventuelles.
- (g) Les enseignant.e.s n'ont pas à subir d'abus verbaux persistants de la part de parents ni en personne ni par téléphone, ni par courriel et ne devraient pas non plus tolérer le harcèlement, ni l'intimidation.

**En personne** – Les enseignants doivent écouter les préoccupations des parents, reconnaître qu'ils peuvent être fâchés au début, mais qu'habituellement, après certaines discussions et après un certain temps, le calme revient. Cependant, si la communication efficace est impossible, les enseignant.e.s doivent faire un rapport à la direction de l'école et refuser de rencontrer le parent à moins que quelqu'un d'autre ne soit présent, de préférence la direction. Il peut même arriver où tout le personnel de l'école refuse toute rencontre avec un parent qui persiste à causer des difficultés.

**Téléphone** – Les enseignant.e.s devraient faire preuve d'une certaine tolérance avec les parents au téléphone; néanmoins, si le langage devient abusif et persistant et qu'il ne semble pas y avoir de solutions possibles, l'enseignant.e devrait indiquer, lorsque cela est possible, que tout autre discussion devra se continuer à l'école. On demandera ensuite au parent de communiquer avec la direction pour organiser une rencontre à un moment approprié avec la direction et l'enseignant.e. En d'autres mots, il peut y avoir des occasions où l'enseignant.e devrait simplement fermer le combiné.

**Harcèlement** – Les enseignant.e.s ne devraient pas avoir à subir quelque harcèlement que ce soit des parents. Il est de la responsabilité première de l'employeur de protéger le personnel enseignant contre toute forme de harcèlement. En plus de dénoncer ces actes à l'employeur, l'enseignant.e doit communiquer avec la FENB si les parents entreprennent, au niveau de la communauté ou de quelque façon que ce soit, des démarches ou des actions qui pourraient nuire à la réputation ou à l'image professionnelle de l'enseignant.e. Dans le passé, la FENB a dû prendre des mesures par l'entremise d'un conseiller juridique et avertir les parents de cesser toute forme de harcèlement ou de diffamation à l'endroit d'un membre du personnel enseignant ou subir des poursuites judiciaires.

**Note** : L'article 13 de la *Loi sur l'Éducation* stipule en partie : « ... le parent a le droit, de manière raisonnable, de consulter l'enseignant et le directeur de l'école. Il incombe au parent d'un élève et au personnel scolaire de se comporter de façon respectueuse et de suivre les procédures établies. Alors, si un parent ne communique pas de façon respectueuse avec l'école, il, elle pourrait perdre le droit de communiquer avec l'enseignant.e voire avec l'école.

5. La FENB ne tolère aucunement des menaces de violence ou de voies de fait à l'endroit de ses membres. Tout acte de violence doit être signalé à la direction d'école qui doit faire parvenir cette information à la direction de l'Éducation. Si l'école ou l'employeur ne prend aucune action, veuillez communiquer avec la FENB pour avis et aide juridique.

6. Dans des cas extrêmes, on peut invoquer les dispositions de la *Loi sur les actes d'intrusion*. En plus, l'article 22 de la *Loi sur l'Éducation* autorise un.e enseignant.e à exclure de l'école toute personne qui trouble l'ordre public ou qui tente de le troubler. Si la personne refuse de quitter, on peut faire appel aux policiers pour assistance et pour déposer des accusations contre cette personne. Cette loi stipule également qu'une infraction est commise lorsqu'une personne utilise un langage menaçant ou abusif ou parle ou agit d'une manière à troubler le maintien de l'ordre et de la discipline à l'école.

## JOURNÉES DE CIRCONSTANCE: LIENS DE PARENTÉ EN VERTU DE L'ARTICLE 32

L'article 32 prévoit des congés de compassion payés pour l'enseignant.e. Il arrive à l'occasion, que l'employeur demande le lien de parenté existant avant d'accorder le congé parce que, si dans certains cas les liens de parenté sont clairs, d'autres situations exigent certaines précisions.

### Article 32.01

L'enseignant.e a droit à un congé de deuil de cinq (5) jours d'enseignement sans perte de traitement, dans le cas du décès de sa mère, son père, son conjoint, son enfant, son frère, sa soeur, son beau-père ou sa belle-mère.

**Remarque :** "beau-père, belle-mère" signifient le père et la mère du conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant. Cela n'inclut pas les grands-parents du conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant.

Article 32.06 précise que :

(a) Le mari ou l'épouse, ou (b) une personne qui cohabite avec l'enseignant.e depuis au moins un (1) an.

### Article 32.02

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

**Le Comité des relations employés-Employeur s'est entendu sur les interprétations suivantes:**

« **belle-sœur** » comprend :

- \* soeur de votre conjoint
- \* épouse de votre frère
- \* épouse de votre beau-frère

« **beau-frère** » comprend :

- \* frère de votre conjoint
- \* époux de votre soeur
- \* époux de votre belle-sœur

« **oncle** » comprend :

- \* frère de votre père ou mère
- \* mari de votre tante

« **tante** » comprend :

- \* soeur de votre père ou mère
- \* épouse de votre oncle

« **nièce** » comprend :

- \* fille de votre frère ou soeur
- \* fille de votre beau-frère ou belle-sœur

« **neveu** » comprend :

- \* fils de votre frère ou soeur
- \* fils de votre beau-frère ou belle-sœur



**Note:** Dans toutes les situations de congés de circonstance, les congés doivent être pris à l'intérieur des sept (7) jours qui suivent l'événement (mortalité). On comptera les samedis et dimanches, mais non les congés fériés.

Si vous avez des questions au sujet de cet article, veuillez communiquer avec l'une ou l'autre des personnes suivantes : Robert Gagné au 452-1736, Kevin Sheehan au 452-1737 ou Marilyn Boudreau au 452-1830.

## Dernières nouvelles de la Fédération



En novembre dernier, après 32 ans de loyaux services auprès de la Fédération, **Wayne Flinn**, superviseur à la salle d'imprimerie, a tiré sa révérence. Au cours de ces années, **Wayne** a livré un service de qualité au personnel de l'édifice et au personnel enseignant de la province. **Wayne** fut aussi d'une aide précieuse lorsqu'il fallait solliciter des soumissions pour toutes sortes de travaux à effectuer tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'édifice. Au nom de tous les enseignantes et enseignants actifs et retraités, la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick désire lui souhaiter une bonne retraite bien méritée.

Depuis le départ de **Wayne**, la salle d'imprimerie fonctionne avec deux employés: Ernie Pendrigh et Mike Reed. Ce dernier occupe maintenant le poste de superviseur. Il n'y a aucune intention d'embaucher du personnel additionnel puisque depuis l'arrivée des nouvelles technologies, la salle d'imprimerie peut répondre à la tâche avec deux employés.

## La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick et son personnel pleurent le décès de Nicole Hachey

Le personnel de l'édifice de la FENB fut grandement attristé par le décès soudain de **Nicole Hachey** qui avait tout récemment pris sa retraite de son poste de réceptionniste à l'édifice.

**Nicole** était connue du personnel enseignant comme la voix amicale et aidante au téléphone. Elle accueillait toujours les visiteurs à l'édifice avec un sourire chaleureux. Elle était toujours disposée à faire un pas de plus pour aider quiconque dans le besoin.

Pour le personnel de l'édifice, **Nicole** représentait la



**NICOLE HACHEY**  
1948 - 2005

figure maternelle qui planifiait constamment des activités ou cuisinait des petites gâteries, toutes des petites attentions qui contribuaient à réchauffer l'atmosphère et à rendre les gens à l'aise. Elle nous manquera énormément.

Un service commémoratif s'est tenu à l'église de la Paroisse des Pays-Bas à Fredericton le mercredi 4 janvier 2006.

La FENB offre ses plus sincères condoléances à son époux Alfred, ses enfants, Nadine et Serge, ses petits-enfants, Kari-Lynn, Andrew et Matthieu et à sa mère, Hélène Jean.