

Édition no 7

Avril 2006

Dans ce numéro:

Autorité des arbitres étendue

Recensement 2006

**Transferts dans le contexte
d'une fermeture d'école**

**Le Conseil d'administration de
la Fédération approuve le
budget 2006-2007**

**Nouvelles des fiduciaires de
l'assurance collective**

**Nouveau dépliant sur le
harcèlement**

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

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 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.

Édition et mise en page :
Marilyn Boudreau

ISSN 1710-4238

FOCUS



L'autorité des arbitres est étendue

En 1995, la Cour Suprême du Canada a rendu deux décisions qui eurent un impact majeur dans le domaine du travail syndical. Jusqu'à ce moment-là, seuls les mots contenus dans le libellé de la convention collective étaient sujets à l'arbitrage. Les autres discordes entre l'employeur et les employés devaient trouver leur résolution devant les tribunaux. Maintenant, tout sujet de discorde entre les parties, s'il est possible de l'inclure à l'intérieur des relations employés-employeur, doit être résolu par le biais d'un grief et de l'arbitrage. Les cours refuseront d'entendre ou de se prononcer sur tout sujet qui relève essentiellement d'une situation d'emploi gouvernée par une convention collective.

L'autorité des arbitres qui jugent les griefs a donc été élargie. Ils ont maintenant la juridiction d'apporter des interprétations et d'imposer des applications à toute législation publique qui traite de près ou de loin des relations de travail entre employés et employeur. Par exemple, ceci inclurait la *Charte des droits et libertés* et la *Loi sur les droits de la personne*.

De plus, les arbitres ont maintenant le pouvoir d'accorder des dommages pécuniers afin que l'employeur indemnise un employé s'estimant lésé pour une variété de pertes et de peines.

Récemment, la FENB a obtenu gain de cause avec un grief sans lequel l'arbitre a décidé que la *Directive 701* devait être considérée comme faisant partie de la convention collective. Une telle décision a été rendue possible à cause des décisions de la Cour Suprême du Canada. L'arbitre a conclu que les droits de l'intimé en vertu de la *Directive 701* n'avaient pas été respectés pendant l'enquête. Entre autres, l'employeur avait failli d'accorder suffisamment de temps à l'intimé pour se préparer à l'entrevue et au questionnement de l'enquêteur. Ceci veut dire que l'intimé doit obtenir suffisamment d'information au sujet de la plainte et assez de temps de préparation pour lui permettre de répondre adéquatement aux allégations. Ensuite, on doit permettre un temps raisonnable pour que l'enseignant cherche une personne de son choix pour le représenter et l'accompagner à l'entrevue. La décision a aussi accordé des dommages et intérêts à l'intimé pour le stress et le trauma qu'il a subi. Il s'agit d'une première pour un membre de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick.



Le mardi 16 mai 2006 jour du recensement!

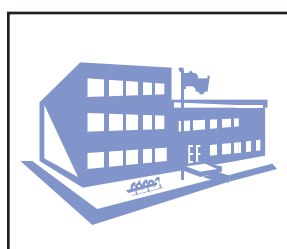
Tous les cinq ans, Statistique Canada mène un recensement national de la population. Le recensement constitue une source unique de

renseignements sur le Canada et sa population. C'est d'ailleurs la seule source de données détaillées et fiables sur de petits groupes, notamment les familles monoparentales, les personnes âgées, les groupes ethniques, l'industrie, les catégories professionnelles et les immigrants. Le recensement permet aussi d'avoir accès à des données sur des régions aussi petites que des quartiers ou sur le pays lui-même. Puisque le recensement a lieu tous les cinq ans et que les questions demeurent semblables d'un recensement à l'autre, il est possible d'analyser les changements survenus au sein de la population canadienne. **(Voir article, page 3)**



Article 45

Mutation dans le contexte de la réorganisation scolaire



Chaque année, des mutations d'une école à l'autre sont possibles à la suite d'une réorganisation ou d'une diminution du nombre d'élèves. Le texte suivant fait état des dispositions de mutation contenues à l'article 45 de la convention collective.

n'arrive pas à combler les besoins de déplacements, l'employeur se voit alors dans l'obligation de procéder selon l'article 45 et en ordre d'ancienneté. Dans de telles situations, l'article 45 prévoit que l'employeur doit :

Mutations par consentement mutuel

Généralement, l'employeur vise à effectuer le plus de mutations possibles par consentement mutuel et, pour cette raison, lance généralement un appel aux enseignantes et enseignants dans le but de connaître leur préférence. Si ces mutations par consentement mutuel suffisent à accommoder les déplacements nécessaires, le problème est réglé. Il est important de retenir que la discrétion d'accorder ou non une mutation par consentement mutuel est celle de l'employeur et ne tient nullement compte du facteur de l'ancienneté.

“ 45.03... Dans ce cas, la direction de l'Éducation doit d'abord muter l'enseignant ayant le moins d'ancienneté dans ce district avant tout autre enseignant de la même école pourvu que les enseignants qui demeurent à cette école puissent convenablement répondre aux exigences des postes retenus à l'école et pourvu que l'enseignant concerné puisse répondre convenablement aux exigences du poste auquel il est affecté. ”

Les mutations par consentement mutuel peuvent causer ce qui est communément appelé le “bumping”. Cependant, ce déplacement ne peut être effectué au gré de l'employé, car le tout doit recevoir l'approbation de l'employeur. Par exemple, en cas d'une fermeture d'école, l'employeur pourrait très bien muter tout le personnel de l'école qui ferme à l'école qui doit recevoir les élèves créant ainsi un surplus dans cette dernière école. Par la suite, l'employeur pourrait effectuer des mutations de cette école soit par consentement mutuel ou selon l'ancienneté prévue à la convention collective.

Précisions à apporter sur les termes

“ Ancienneté ” - Par définition à l'article 53, l'ancienneté est le service cumulé en vertu d'un contrat que ce soit un contrat B, C, D ou E. Vérifiez les dispositions de l'article 53 pour connaître comment l'ancienneté est reconnue, (d'autant plus lorsqu'une personne a changé de district). La convention collective prévoit aussi qu'une liste des enseignantes et enseignants du district scolaire avec leur ancienneté doit être affichée dans chaque école. Si ce n'est pas déjà le cas chez vous, vous pouvez vous enquérir auprès de la direction d'école. Bien entendu, l'ancienneté dont il est question s'applique à l'ancienneté dans le district scolaire et non pas nécessairement dans l'école où vous êtes présentement.

Pour ce qui est de l'exigence voulant que les personnes puissent combler “convenablement ” les postes auxquels elles sont mutées, dans le cas d'une mutation par consentement mutuel, l'exigence de l'employeur en termes de formation et d'expérience ne peut être contestée puisque, de toute façon, il a la discrétion d'accorder ou non la mutation. Par contre, lorsque la mutation se fait par ancienneté, l'exigence de l'employeur peut être contestée à la lumière des décisions d'arbitrages qui ont déjà été rendues.

“ Les enseignants qui demeurent ” - La Fédération a toujours pris comme position que l'employeur était tenu de faire certaines réaffectations pour accommoder l'ancienneté. Il ne s'agit donc pas seulement de déterminer si vous pouvez remplacer vous-même la personne qui a moins d'ancienneté que vous, mais il faut aussi déterminer si quelqu'un au niveau du personnel enseignant avec plus ou moins d'ancienneté peut remplacer l'enseignante ou l'enseignant dans cette école qui a le moins d'ancienneté dans le district.

Toujours avec les mutations par consentement mutuel, si l'employeur reçoit plus de demandes qu'il y a de postes à combler dans une certaine école, il n'est pas tenu d'accorder les mutations selon l'ancienneté ; il peut choisir parmi les personnes qui en ont fait la demande. Il pourrait cependant décider que l'ancienneté serait le facteur déterminant, mais il peut aussi utiliser d'autres facteurs telles la proximité du domicile des personnes impliquées, la formation, l'expérience, etc. Cependant sur le plan syndical, le critère d'ancienneté demeure toujours primordial et il devrait ainsi recevoir une considération importante même avec une mutation par consentement mutuel.

“ Convenablement ” - Ce terme est probablement celui qui a suscité le plus de discussion au niveau des articles 45 et 48 – (Licenciement et Rappel). Au fil des années, les arbitres ont apporté certaines précisions et établi certains principes :

1. L'arbitre n'intervient pas dans les décisions de l'employeur en matière de formation des enseignants et enseignantes à moins de mauvaise foi, de discrimination ou que la décision ait été arbitraire ou déraisonnable.
2. Ce qui était “ convenable ” dans certaines situations ne l'est pas nécessairement dans d'autres.
3. “ Convenablement ” implique une formation minimale et/ou une expérience valable dans la matière visée.

Mutations selon l'ancienneté

Si le nombre de mutations par consentement mutuel

(voir page 7 pour la suite)

Le personnel enseignant du Nouveau-Brunswick et le recensement 2006

Le 16 mai 2006 est jour du recensement. À cette occasion, tous les Canadiens seront conviés à « être du nombre » lorsqu'ils rempliront et retourneront leur questionnaire du recensement.

Toutes les personnes, jeunes et moins jeunes, seront dénombrées lors du Recensement de 2006. Les renseignements figurant sur votre questionnaire du recensement seront combinés aux renseignements provenant de plus de 32,5 millions de personnes. Ils permettront de brosser un portrait détaillé de la société canadienne et seront utiles lors de prises de décisions concernant votre quartier, votre communauté, votre province et l'ensemble du pays.

Les données issues du recensement constituent de précieux renseignements. À titre d'exemple, la population active du Nouveau-Brunswick comptait 12 830 enseignants en 2001, soit 8 225 femmes et 4 605 hommes. Voici d'autres données intéressantes concernant les enseignants du Nouveau-Brunswick, tirées du Recensement de 2001:

Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire

- On comptait 5 520 enseignants aux niveaux primaire et préscolaire (4 580 femmes et 940 hommes);
- L'âge moyen des enseignants aux niveaux primaire et préscolaire était de 42,0 ans (41,6 pour les femmes et 43,6 pour les hommes);
- Durant la semaine précédant le Recensement de 2001, les enseignants aux niveaux primaire et préscolaire travaillaient en moyenne 39 heures;
- En 2000, le revenu moyen d'emploi des enseignants aux niveaux primaire et préscolaire était de 34 913 \$ (33 364 \$ pour les femmes et 42 400 \$ pour les hommes).

Enseignants au niveau secondaire

- On comptait 3 325 enseignants au niveau secondaire (1 780 femmes et 1 550 hommes);
- L'âge moyen des enseignants au niveau secondaire était de 41,2 ans (40,1 pour les femmes et 42,6 pour les hommes);
- Durant la semaine précédant le Recensement de 2001, les enseignants au niveau secondaire travaillaient en moyenne 40 heures;
- En 2000, le revenu moyen d'emploi des enseignants au niveau secondaire était de 36 039 \$ (33 066 \$ pour les femmes et 39 603 \$ pour les hommes).

Les provinces et les communautés ont besoin des données du recensement afin de :

- planifier de nouvelles écoles et garderies;
- planifier la mise sur pied de programmes de formation et d'éducation, y compris des programmes d'éducation postsecondaire et d'éducation aux adultes;
- élaborer des programmes s'adressant aux Canadiens ayant des troubles d'apprentissage et en faire le suivi.

Pour de plus amples renseignements sur le Recensement, veuillez consulter le site Internet www.recensement2006.ca ou appeler, sans frais, l'Assistance téléphonique du recensement au 1 877 594-2006, entre 8 h et 21 h, à compter du 1er mai.

Les renseignements tirés du recensement constituent également un outil fort utile pour les travaux de recherche des étudiants et professeurs. Une trousse de l'enseignant du Recensement de 2006 comportant huit activités a été élaborée; ces activités, prêtes à être utilisées par l'enseignant, ont été conçues en fonction de trois niveaux scolaires, soit le primaire, le premier cycle du secondaire (intermédiaire) et le secondaire. Il s'agit d'activités de sensibilisation à l'importance du recensement et aux renseignements qui en découlent.

La Trousse de l'enseignant du Recensement de 2006 est disponible sur Internet au www.recensement2006.ca; elle peut être commandée par télécopieur au (613) 951-0930, par courriel à l'adresse censuskit@statcan.ca, ou encore par la poste à l'adresse suivante : Statistique Canada, Communications du recensement, Édifice Jean-Talon, Rez-de-chaussée C-7, Ottawa (Ontario) K1A 0T6.

En tant qu'enseignant.e, vous pouvez faire en sorte que le Recensement de 2006 soit un succès. Demandez à vos élèves de transmettre le message du recensement auprès de leur famille; il est important pour chacun « d'être du nombre » le mardi 16 mai 2006!



Autorité et responsabilités des PAR

La convention collective, signée en 1998, éliminait les postes de chefs de département et de coordonnateurs de matières et introduisait les postes additionnels de responsabilité (PAR). L'intention d'alors était d'accorder plus de flexibilité au niveau des tâches et des devoirs accordés à ces postes. Auparavant, les postes se retrouvaient uniquement au niveau des écoles secondaires et l'étendue des tâches était assez limitée et traditionnelle. Depuis, on retrouve des PAR à tous les niveaux et si certains effectuent des tâches ou sont responsables de projets assez différents de ceux qui étaient effectués autrefois par les chefs de départements, la plupart des PAR continuent d'effectuer à peu près le même travail que jadis les chefs de département, particulièrement au niveau secondaire.

Selon l'article 29 de la convention collective, il existe trois types de postes de responsabilités : direction, direction adjointe et poste additionnel de responsabilité (PAR). L'article indique aussi que la Direction de l'Éducation effectue les nominations des PAR pour un terme déterminé par la nature et l'étendue de l'affectation.

Ainsi, les PAR détiennent l'autorité déléguée pour effectuer les tâches telles qu'assignées. Certains PAR accomplissent des tâches qui n'impliquent pas la supervision du personnel enseignant. Par exemple, on peut retrouver un PAR responsable de la technologie dans une école. Ce PAR assurerait un service et donnerait des conseils au personnel enseignant, mais n'aurait pas l'autorité de la supervision du personnel enseignant.

Pour ceux qui détiennent des tâches qui ressemblent à celles autrefois effectuées par les chefs de département, ils effectuent la supervision du personnel dans certains domaines. Par exemple, si une personne est nommée PAR de mathématiques et de sciences dans une école, tout

le personnel qui enseigne ces cours se retrouve en partie sous la responsabilité de ce PAR.

Aucun PAR ne peut agir en capacité de l'employeur. Seul le district scolaire peut réprimander un enseignant de manière formelle ou imposer une mesure disciplinaire. Un PAR peut faire une recommandation, offrir des conseils et évaluer les performances d'un enseignant. Il devrait toutefois permettre aux enseignants une certaine discrétion et liberté académiques.



Néanmoins, un PAR peut et doit intervenir si le programme n'est pas suivi ou si les méthodes ou les outils utilisés ont complètement changé rendant ainsi leur pratique inacceptable. Tout PAR qui fait des suggestions ou des recommandations à un enseignant qui n'arrive pas à effectuer les changements demandés, doit parler à la direction ou à la direction adjointe de l'école afin d'obtenir des conseils et au besoin, des interventions.

Dépendamment du mandat et de la nature de la tâche des PAR, la description ci-dessus peut varier de ces explications générales. Veuillez ne pas hésiter à joindre un membre du personnel cadre de la Fédération pour obtenir des renseignements additionnels.





Group Insurance
Assurance collective

Nouvelles des fiduciaires de l'assurance collective de la FENB

Johnson Inc. offre des bourses d'étude et des subventions académiques de 1000\$ aux membres et aux dépendants des clients de Johnson Inc. Les bourses d'études appuient les étudiants au début de leurs études postsecondaires et les subventions académiques sont destinées à ceux qui effectuent un retour aux études postsecondaires à temps plein après une absence de deux ans ou plus. Les formulaires dûment remplis doivent être retournés le 15 septembre. Ces formulaires sont disponibles en ligne au www.johnson.ca. Des rappels seront publiés dans les bulletins de nouvelles de l'AEFNB et de la NBTA de juin. Johnson Inc. est heureuse d'annoncer que les dépendants des membres suivants de

la FENB ont reçu des bourses d'études pour l'année scolaire 2005-2006: **Serena Sandford, Geoffrey McCausland, Diane Toner, Mark Trueman, Julie Beaulieu.**

Les membres suivants ont reçu des subventions académiques pour l'année scolaire 2005-2006: **Eric Robert, Patrick Steeves, Suzanne Steeves.**

Johnson Inc. est fière de son partenariat avec la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick et souhaite aux récipiendaires beaucoup de succès dans leurs études.



Photo: Serena Sandford, boursière, Dale Weldon, Johnson Inc. Gérant et Éric Robert, boursier. M. Robert enseigne à Leo Hayes et est à compléter une maîtrise en mathématiques à UNB. Mlle Sandford est inscrite au programme de sciences à UNB et planifie une carrière en physiothérapie.

Reprise des primes d'assurances santé et dentaire

Vous avez sans doute remarqué que les primes d'assurance santé et d'assurance dentaire n'ont pas été prélevées en janvier et février. Le prélèvement normale reprendra en mars. Il faut noter que pour les primes de mars à décembre 2006, le 10% d'augmentation prévu à l'assurance santé et le 6.3% à l'assurance dentaire ne sont pas ajoutés à votre prime, mais sont plutôt défrayés à partir des surplus. Il est à souhaiter que l'expérience au niveau de 2006 permettra d'éviter que ces montants s'ajoutent aux primes de 2007. Les fiduciaires vont connaître le résultat final de l'expérience pour l'année 2005 lors de leur réunion du mois d'avril. Nous vous

aviserez lors des prochains bulletins des dits résultats.

Rencontre de février

En raison de mauvaise température, les fiduciaires ont dû annuler la réunion de février. Ils se réuniront les 20 et 21 avril et se pencheront sur les dossiers majeurs suivants:

1. L'exercice du marché qui doit avoir lieu durant l'année 2007 (à tous les cinq ans) alors que les compagnies majeures faisant affaire au N.-B. seront invitées à présenter des soumissions sur les différents régimes. Vous serez alors invités comme membres à faire connaître vos suggestions concernant les différents avantages des régimes.
2. L'étude continue au niveau d'un sous-comité, et des fiduciaires eux-mêmes par la suite, des primes des retraités et surtout des retraités de 65 ans et plus et des façons possibles d'alléger le fardeau financier dans ces catégories.
3. La préparation d'un colloque des fiduciaires des Provinces de l'Atlantique qui aura lieu au début juin avec le N.-B. comme province hôte. Le colloque, dont le thème majeur sera *les activités de mieux-être chez la profession enseignante*, fera état d'une comparaison entre les régimes des différentes provinces et des activités au niveau du Counseling et du Mieux-être chez nos collègues de l'Atlantique. Le colloque aura lieu dans la région de Tracadie-Sheila et regroupera une cinquantaine de personnes. C'est une occasion pour les fiduciaires de se tenir à la page et d'échanger avec les autres représentants des Provinces atlantiques quant aux avantages et à l'expérience des régimes d'assurance.

Communications

Le présent article s'inscrit dans le cadre de l'objectif des fiduciaires de maintenir une communication ouverte entre les différents regroupements de membres et de vous inviter tous et toutes à nous faire part de vos préoccupations et suggestions / commentaires concernant vos régimes et le service dans le domaine de l'assurance collective. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour quoi que ce soit dans le domaine de l'assurance collective.

Demandes d'indemnités: 1-800-442-4428
Administration: 1-800-851-5500



Congés d'études accordés à 67 enseignants



L'annonce a été faite par la ministre de l'Éducation, Madeleine Dubé, la présidente de l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick, Louise Landry, et par la présidente de la New Brunswick Teachers' Association, Indu Varma.

Le programme représente un investissement de 2 242 000 \$ du ministère de l'Éducation. Il s'agit d'un bénéfice de la convention collective et négocié entre les parties.

« Les enseignantes et les enseignants qui seront en congé d'études en 2006-2007 auront une occasion privilégiée de se perfectionner plus à fond dans des domaines qui bénéficieront à l'ensemble du système scolaire dès leur retour en salle de classe », a expliqué la présidente de l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB), Louise Landry. « Parce que les exigences de leur profession ne cessent d'augmenter et que les défis auxquels ils font face sont de plus en plus nombreux, de telles occasions de donner un nouvel élan à l'éducation sont les bienvenues. »

« Les enseignants sont des professionnels qui travaillent fort pour acquérir de nouvelles connaissances, améliorer leurs compétences et bâtir leur expertise afin d'offrir un enseignement de qualité à nos enfants, a déclaré Mme Varma. Le programme des congés d'études appuie les efforts de croissance professionnelle des enseignants et enseignantes pour le renouvellement de leurs connaissances et compétences afin de fournir la meilleure éducation possible aux élèves des écoles de la province. »

Les congés d'études peuvent durer de quatre mois à un an et sont accordés aux enseignants et enseignantes qui souhaitent consacrer jusqu'à une année à des études ou à des voyages aux fins de recyclage, de spécialisation ou de croissance professionnelle. Un certain nombre des congés accordés récemment découlent des priorités établies ce qui concerne le leadership en administration, la maîtrise en éducation avec une spécialisation en enseignement ressource, la formation en alphabétisation, en mathématiques, en sciences, la formation relative aux besoins spéciaux et à l'enseignement des élèves ayant des besoins particuliers.

Les demandes de congé d'études sont révisées par un comité composé de représentants du ministère de l'Éducation, des directions générales des districts scolaires, de la New Brunswick Teachers' Association, de l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick et de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick. Le nom des récipiendaires sont publiés dans les bulletins de nouvelles respectifs des associations.

Félicitations à toutes et à tous!

Le conseil d'administration approuve le budget 2006-2007 de la Fédération des enseignants du Nouveau- Brunswick



Lors de sa réunion du 6 avril 2006, le Conseil d'administration de la FENB a approuvé le budget pour l'année fiscale débutant le 1er juillet 2006 et se terminant le 30 juin 2007. Il s'agit des mêmes montants tels qu'expliqué à tous les enseignant.e.s dans un communiqué des coprésidents en date du 13 mars 2006.

Ainsi, la cotisation augmentera de 20\$ par année pour le fonds d'administration. Il y aura également une cotisation spéciale de 20\$ une fois durant l'année afin de constituer un fonds de réserve pour la prochaine ronde de négociation.

La cotisation régulière à la FENB n'avait pas augmenté depuis 2002.

Dans la photo on aperçoit la présidente du Comité de finances, Sylvie Basque, présentant les détails du budget aux membres du Conseil d'administration.

Article 45
Mutation dans le contexte de la
réorganisation scolaire
 (suite de la page 2)

4. Le fardeau de la preuve est aussi bien sinon plus du côté de l'employeur de démontrer que l'employé ne pouvait pas répondre " convenablement " aux exigences du poste ciblé; l'employé ayant le plus d'ancienneté a droit au poste même si un autre employé détenant moins d'ancienneté lui est supérieur.
5. L'employeur n'est pas tenu de réaffecter tout le personnel pour accommoder l'ancienneté.
6. L'établissement des exigences d'un poste donné, ou l'organisation scolaire, ne doivent pas viser à limiter les droits d'ancienneté.
7. L'employeur doit procéder à une évaluation juste de la formation et de l'expérience d'une enseignante ou d'un enseignant affecté.e par une mutation ou un licenciement.

Pour déterminer si les principes de l'ancienneté ont été appliqués, vous pouvez attendre que toutes les réaffectations aient été complétées et déterminer à ce moment-là si dans l'école d'où vous avez été muté(e), il y a des personnes ayant moins d'ancienneté que vous qui détiennent des postes que vous pourriez convenablement remplir. Si tel est le cas, vous devriez communiquer avec l'agent.e de griefs de votre cercle.

Il y a aussi un autre principe qui se dégage de cette situation : quelle que soit la formation ou quelles que soient les aptitudes des personnes qui ont été retenues, si les règles de l'ancienneté ont été suivies, la Fédération n'interviendra pas. Par contre, s'il est possible de démontrer que dans certaines situations semblables, l'employeur a choisi de placer des personnes sans formation et expérience dans un domaine quelconque, alors qu'il refuse de le faire pour accommoder l'ancienneté, la décision à ce moment-là pourrait être jugée arbitraire et contestée par voie de grief.

Un bon exemple de ceci est dans les districts scolaires où il a été décidé que les enseignantes et enseignants titulaires au primaire allaient faire l'enseignement de l'éducation physique. Ces mêmes districts scolaires ne peuvent invoquer l'éducation physique comme une spécialisation au primaire lorsque vient le temps de muter ou de licencier un enseignant.e.

Règle générale, cependant, les arbitres ont reconnu que l'employeur peut, dans certains domaines dits de " spécialisation " (exemple : musique, éducation physique, arts et, dans certaines situations, l'enseignement spécial), exiger un certain nombre de crédits ou une certaine expérience dans ces domaines. L'exigence de l'employeur doit quand même

demeurer raisonnable puisque le mot " convenable " est associé à une formation minimale.

Démarche à suivre

Si vous deviez vous trouver dans une situation d'enseignement qui pourrait être visée par une mutation due à une fermeture d'école ou à une réorganisation scolaire, le meilleur conseil à suivre c'est d'aviser votre employeur de vos choix en ordre de priorité dans l'éventualité d'une mutation. De cette façon, vous lui donnerez au moins l'occasion de vous accommoder dans la mesure du possible.

Il importe de préciser que toute cette analyse se rapporte à l'application de l'article 45, soit la mutation d'une école à l'autre ; l'affectation à des niveaux ou des matières dans une même école est à la discrétion de la direction de l'école et l'ancienneté n'est pas un facteur. Ces décisions, au niveau des directions d'écoles, peuvent être ratifiées, modifiées ou même renversées au niveau de la direction générale. À cet effet, si vous êtes visé.e.s par une affectation que vous jugez tout à fait déraisonnable, vous pouvez toujours, selon les modalités prévues à la politique 43 de la Fédération, demander que la décision soit révisée au niveau de la direction générale. Cette politique encourage aussi les directions d'écoles à ne pas prendre ou communiquer les décisions de mutation d'une école à l'autre; ces décisions devraient plutôt être prises et communiquées par les préposés à la gestion, soit la direction générale.

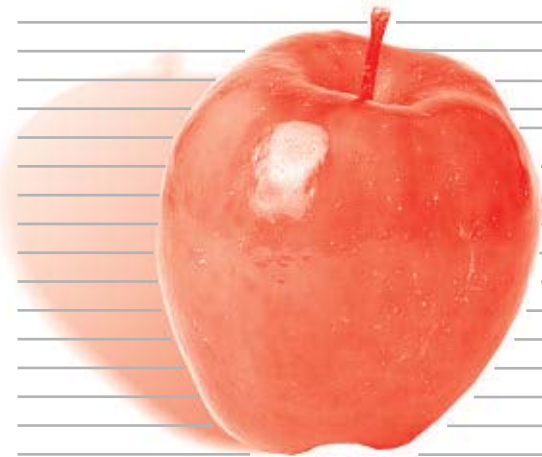
Il est évident que les directions d'écoles doivent fournir à la direction générale des informations objectives sur les postes à combler et leur perception des exigences requises pour remplir convenablement ces postes. La décision finale appartient toutefois à la direction générale. Les directions d'écoles sont conscientes des dispositions de l'article 45 et les respectent pleinement.

Finalement, pour les enseignants et enseignantes qui partagent un emploi, il y a lieu de vous référer à l'article 53.08:

«Aux fins de l'application des articles 45 et 48, l'ancienneté de l'enseignant détenant le plus d'ancienneté dans des situations de partage d'emploi est utilisée pour fins de mutation ou de licenciement, pourvu que les deux enseignants continuent dans le partage de l'emploi.»

Pour toute information supplémentaire concernant l'application de l'article 45, communiquez avec Robert Gagné, Kevin Sheehan ou Marilyn Boudreau au 506-452-1736.



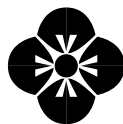


Droits des enseignantes et des enseignants

**Faire face au harcèlement de la part
d'élèves, de parents ou d'autres adultes**



FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTS
DU NOUVEAU-BRUNSWICK



Service public d'éducation
et d'information juridiques
du Nouveau-Brunswick

Un nouveau dépliant sur **les droits des enseignantes et des enseignants**, face au harcèlement de la part d'élèves, de parents ou d'autres adultes a maintenant été distribué à tout le personnel enseignant. On invite les autres personnes intéressées à visiter le site Internet de la Fédération: www.nbtf-fenb.nb.ca et accéder au lien menant à SPEIJ-NB. Elles pourront ainsi télécharger une copie du dépliant.

Tout enseignant et toute enseignante qui a des inquiétudes au sujet d'une situation où il ou elle se sent intimidé.e ou harcelé.e doit communiquer immédiatement avec l'employeur. Si la situation persiste ou si les actions de l'employeur n'arrivent pas à mettre fin à la situation, on vous invite à communiquer avec un membre du personnel cadre de l'AEFNB, de la NBTA ou de la FENB.

On invite aussi le personnel enseignant à lire l'article sur la *Communication parents-enseignant* publié dans la dernière édition de FOCUS. On peut aussi télécharger une copie de cette édition sur le site Internet de la Fédération.



Le lancement du dépliant eut lieu à l'édifice de la Fédération le vendredi 24 février 2006.

Dans la photo, de gauche à droite: Judith Keating, SPEIJ-NB, Indu Varma, Présidente de la NBTA et Louise Landry, Présidente de l'AEFNB lors du lancement du dépliant **Droits des enseignantes et des enseignants**.