

**PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR**

**CONCERNANT LES NÉGOCIATIONS  
EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE**

**LA CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION**

**ET**

**LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Date d'expiration de la convention collective : le 29 février 2016**

## **TABLE DES MATIÈRES**

- |                                                                                                                          |                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>1. INTRODUCTION</b>                                                                                                   | <b>page 3</b>  |
| <b>2. PROPOSITIONS POUR FAIRE UN MEILLEUR USAGE<br/>DES RESSOURCES ET FAVORISER DE MEILLEURS<br/>RÉSULTATS SCOLAIRES</b> | <b>page 6</b>  |
| <b>3. AUTRES ÉLÉMENTS DE NÉGOCIATION</b>                                                                                 | <b>page 10</b> |

## 1. INTRODUCTION

Comme le précise l'avis de négociateur donné à la Fédération le 8 janvier 2016, l'Employeur souhaite renouveler une convention collective qui contribuera à de meilleurs résultats scolaires tout en offrant une stabilité aux enseignants au cours des prochaines années. Afin de permettre l'obtention de meilleurs résultats scolaires le plus tôt possible, l'Employeur souhaite renouveler la convention collective assez tôt afin de la mettre en œuvre à temps pour le début de l'année scolaire 2016-2017.

Les changements proposés par l'Employeur à la convention collective sont orientés par ces objectifs et peuvent être regroupés selon deux thèmes principaux :

- utiliser plus efficacement les ressources éducatives existantes et accroître la responsabilisation envers ces ressources;
- améliorer les pratiques éducatives et les résultats scolaires.

L'Employeur doit prendre en considération un autre facteur, tout aussi important : la situation financière de la province. Malgré plusieurs mesures génératrices de recettes très importantes annoncées dans le budget provincial de 2016-2017, y compris une hausse de la TVH, le gouvernement provincial continuera d'accuser un déficit au cours des prochaines années, ce qui accroîtra la dette. Malgré cela, il n'envisage pas de compressions budgétaires dans le secteur de l'éducation. En fait, le gouvernement provincial – à la suite de la révision stratégique des programmes – a déterminé que l'éducation et les soins de santé sont prioritaires et que leurs niveaux de financement respectifs ne doivent pas être réduits.

Toutefois, le gouvernement provincial a une capacité très limitée en matière de dépenses supplémentaires. Nous devons donc nous assurer que les dépenses courantes déjà déterminées par la convention collective sont axées le plus possible sur l'amélioration des résultats scolaires.

Tandis que nos contraintes budgétaires fournissent, à elles seules, des raisons suffisantes pour éviter de nouvelles dépenses, notre expérience récente en éducation est tout aussi convaincante. Comme le montrent les tableaux ci-dessous, le gouvernement provincial a considérablement accru les ressources et les dépenses en éducation au cours des dernières années.

### **Enseignants, éducateurs et ratios, du 30 septembre 2000 au 30 septembre 2015**

	2000	2005	2010	2015
<b>Inscriptions dans les écoles</b>	124 942	114 820	104 421	97 912
<b>Titulaires de classe</b>	6 188,9	5 813,3	6 028,4	6 887,5
<b>+ les autres enseignants</b>	1 173,9	1 557,1	1 718,6	282,5
<b>Nombre total d'enseignants</b>	7 362,8	7 370,4	7 747,0	7 170,0
<b>+ les autres dans les districts</b>	212,5	171,7	122,3	100,0
<b>Nombre total d'éducateurs</b>	7 575,3	7 542,1	7 869,3	7 270,0
<b>Nombre d'élèves par titulaire de classe</b>	20,2	19,8	17,3	14,2
<b>Nombre d'élèves par enseignant</b>	17,0	15,6	13,5	13,7
<b>Nombre d'élèves par éducateur</b>	16,5	15,2	13,3	13,5

## Dépenses (totales) par élève de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année de 2004-2005 à 2014-2015

Année	Inscriptions dans les écoles (nombre)	Écart (nombre)	Écart (pourcentage)	Dépenses par élève (montant)	Écart (montant)	Écart (pourcentage)
2004-2005	117 145	-	-	6 370	-	-
2009-2010	106 394	-10 751	-9,2	8 955	+2 585	+40,9
2014-2015	98 906	-7 488	-7,0	10 519	+1 564	+17,5
Écart total		-18 239	-15,6		+4 149	+65,1

### Nombre de personnel de soutien

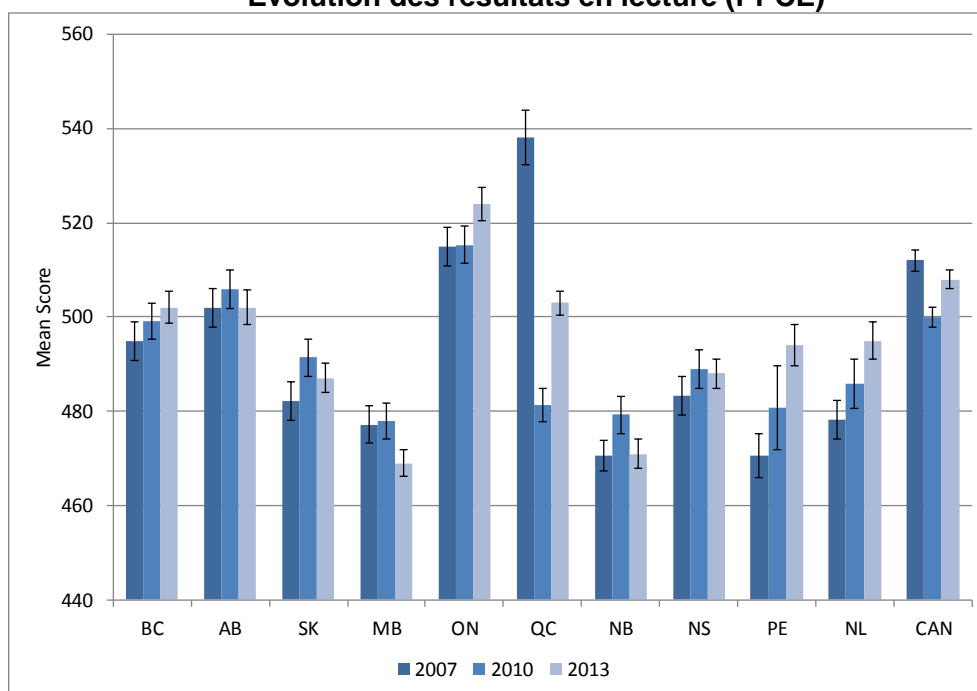
	2005	2010	2014
Assistant(e)s en éducation (30 heures/semaine)	1,503.9	2,105.1	2,460.5
Intervenant(e)s en milieu scolaire	54.0	116.8	147.5
Préposé(e)s aux élèves	19.1	28.7	33.9

Ces augmentations importantes des dépenses et des ressources au cours d'une période prolongée n'ont pas suffisamment amélioré les résultats scolaires. Dans certains secteurs, les résultats scolaires ne se sont pas améliorés, voire ont empiré. Cette expérience récente est informative : elle montre que le simple fait d'ajouter des ressources, d'accroître les dépenses et de réduire le nombre d'élèves par classe n'est pas la solution.

### Classement du NB – Programme pancanadien d'évaluation (élèves de la 8<sup>ème</sup> année)

DOMAINE	PPE				
		2007	2010	2013	2016
Lecture	PIRS	10 <sup>ème</sup> sur 11 (ex aequo avec NL)	9 <sup>ème</sup> sur 11	9 <sup>ème</sup> sur 10	principal
Math		8 <sup>ème</sup> sur 11	5 <sup>ème</sup> sur 11	9 <sup>ème</sup> sur 10	mineur
Sciences		9 <sup>ème</sup> sur 11	8 <sup>ème</sup> sur 11	9 <sup>ème</sup> sur 10	Mineur

### Évolution des résultats en lecture (PPCE)



**Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA)  
Comparaison du rendement en lecture, de 2000 à 2012, Canada et les provinces**

	2000	2003	2006	2009	2012
	moyenne	moyenne	moyenne	moyenne	moyenne
Canada	534	528	527	524	523
NL	517	521	514	506	503
PE	517	495	497	486	490
NS	521	513	505	516	508
NB	501	503	497	499	497
QC	536	525	522	522	520
ON	533	530	534	531	528
MB	529	520	516	495	495
SK	529	512	507	504	505
AB	550	543	535	533	525
BC	538	535	528	525	535

**Notes:** NB s'est classé 10<sup>ème</sup> parmi 10 provinces en 2000, 9<sup>ème</sup> en 2003, ex aequo en 9<sup>ème</sup> en 2006, 8<sup>ème</sup> en 2009 et 2012  
Le rendement du NB est sensiblement inférieur à la moyenne canadienne sur l'ensemble de la période  
Le rendement du NB a baissé sur l'ensemble de la période (moyenne de 501 en 2000 comparé à 497 en 2012)

L'employeur reconnaît que le modèle d'inclusion scolaire du Nouveau-Brunswick est unique et que de permettre une participation pleine de tous les élèves dans des milieux propices à l'apprentissage présente des caractéristiques particulières. Ensemble, nous pouvons et nous devons faire mieux pour améliorer les milieux d'apprentissage. Nos contraintes budgétaires actuelles et notre expérience récente en éducation font valoir de manière convaincante qu'il faut éviter de simplement ajouter des ressources au statu quo et que cette pratique n'est pas saine sur le plan éducatif ni financièrement viable.

La convention collective des enseignants est évoluée et exhaustive. Elle prévoit des conditions d'emploi qui, dans certains cas, sont inégalées ailleurs dans la fonction publique provinciale ou dans le secteur privé. L'Employeur soutient qu'il n'est pas temps de mettre l'accent sur l'accroissement, même progressif, des avantages sociaux déjà complets des enseignants. Les deux parties devraient mettre l'accent sur des changements à la convention collective qui peuvent avoir des incidences claires et bénéfiques sur les résultats scolaires.

L'employeur et la Fédération ont une responsabilité partagée et égale de s'assurer que la convention collective favorise de meilleurs résultats scolaires. Nous devons nous assurer que chaque dollar, nouveau ou actuel, est utilisé à bon escient. Nous devons nous assurer que la convention collective donne lieu à de bonnes pratiques éducatives. Nous devons nous assurer que la convention collective maximise le temps passé par les élèves dans un milieu très propice à l'alphabétisation et à la numératie, et qu'elle contribue à optimiser la qualité de ce temps.

Sous toute réserve, au-dessous figurent les propositions de l'employeur en vue du renouvellement de la convention collective. L'employeur se réserve le droit de modifier ou retirer toute proposition contenue aux présentes. L'employeur se réserve aussi le droit de présenter autres propositions au cours des négociations, ainsi que des contre-propositions en réponse aux propositions de la Fédération.

Le nouveau libellé proposé est souligné.

Le libellé supprimé proposé est rayé.

## **2. PROPOSITIONS POUR FAIRE UN MEILLEUR USAGE DES RESSOURCES ET FAVORISER DE MEILLEURS RÉSULTATS SCOLAIRES**

### **ARTICLE 7 -- RECONNAISSANCE**

À discuter. L'Employeur pourra ensuite faire une proposition.

### **ARTICLE 11 -- CONTRAT À FORFAIT**

11.03 La durée d'un contrat établi en application du paragraphe 11.04 est limitée à un semestre scolaire. Toutefois, dans le cas de personnes qui possèdent une compétence professionnelle particulière mais qui ne sont pas titulaires d'un brevet pour enseigner au Nouveau-Brunswick, la durée de leur contrat peut être d'une année scolaire. Des considérations particulières seront portées aux contrats des enseignants des Premières Nations.

### **ARTICLE 15 -- COMITÉS LOCAUX DE LIAISON**

À discuter. L'Employeur pourra ensuite faire une proposition.

### **ARTICLE 16 -- DURÉE DE L'ANNÉE SCOLAIRE**

16.02 Le nombre total de jours d'enseignement dans une année scolaire ne doit pas dépasser cent quatre-vingt-quinze (195). On considère comme jours d'enseignement tous les jours de la semaine qui ne sont pas légalement fériés ou qui ne sont pas compris dans les vacances. Lorsqu'il y a lieu, le nombre total de cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement comprend :

(a) les jours de fermeture, par suite de mauvais temps, de l'école où l'enseignant est régulièrement affecté;

(b) les jours déclarés fériés par le Gouverneur général ou le Lieutenant-gouverneur;

(c) les jours de fermeture de l'école par ordre de l'Employeur;

(d) les jours de fermeture de l'école par ordre des autorités médicales;

(e) les jours de congé pour cause de maladie, les jours de congés de circonstance qu'a pris un enseignant, les jours qu'il a consacrés ~~à se perfectionner dans sa profession ou~~ à assister à des réunions approuvées, ainsi que tous les autres congés autorisés n'ayant pas entraîné une perte de traitement.

- 16.03 (a) Lorsqu'une école est fermée en application de l'alinéa 16.02 (a) ~~ou (b)~~, les enseignants de cette école ~~ne sont pas tenus d'être présents à cette école ou à toute autre~~. Un enseignant qui n'a pu se présenter au travail en raison de conditions routières dangereuses causées par les conditions météorologiques fera tout son possible pour se présenter au travail dès que les conditions routières le permettront.
- (b) Lorsqu'une école est fermée en application de l'alinéa 16.02 (b), les enseignants de cette école ne sont pas tenus d'être présents à cette école ou à toute autre.
- (c) Lorsqu'une école est fermée en application de l'alinéa 16.02 (c), les enseignants de cette école ne sont pas tenus d'être présents à moins que :
- (i) des activités nécessitant leur présence n'aient été prévues; ou
  - (ii) des circonstances n'aient occasionné le transfert temporaire des élèves de cette école à un autre établissement, dans lequel cas, il se peut que les enseignants doivent se présenter à cet autre établissement.
- (d) Lorsqu'une école est fermée en application de l'alinéa 16.02 (d), les enseignants de cette école ne sont pas tenus d'être présents à moins que des circonstances n'aient occasionné le transfert temporaire des élèves de cette école à un autre établissement, dans lequel cas, il se peut que les enseignants doivent se présenter à cet autre établissement.
- 16.04 Le nombre total de jours de contact (jours pendant lesquels l'enseignant enseigne devant une salle de classe) ne doit pas être inférieur à 190 jours pendant une année.

## **ARTICLE 18 -- HEURES D'ENSEIGNEMENT**

18.01 Le nombre d'heures d'enseignement à l'exception de la pause du midi se détermine comme suit :

### Secteur anglophone

~~Un minimum de 4 heures et un maximum de 4 heures et demie pour les trois premières années du niveau « Elementary School » (y inclut le « kindergarten »).~~

Un minimum de 5 heures et un maximum de 5 heures et demie pour les neuf autres années du niveau « Elementary School » et « Middle School » (y compris le « kindergarten »).

Un minimum de 5 heures et demie et un maximum de 6 heures pour le « High School ».

### Secteur francophone

~~Un minimum de 4 heures et un maximum de 4 heures et demie pour les trois premières années de l'école primaire (y inclut la maternelle).~~

Un minimum de 5 heures et un maximum de 5 heures et demie pour les autres neuf années de l'école primaire.

Un minimum de 5 heures et demie et un maximum de 6 heures pour les niveaux de l'école secondaire.

## **ARTICLE 20 -- NOMBRE D'ÉLÈVES PAR CLASSE**

À discuter. L'Employeur pourra ensuite faire une proposition.

## **ARTICLE 21 -- REMPLACEMENT DES ENSEIGNANTS ABSENTS**

21.02 ~~L'enseignant peut accepter ou refuser de remplacer un enseignant absent.~~

## **ARTICLE 32 -- CONGÉS DE CIRCONSTANCE**

32.07 À discuter. L'Employeur pourra ensuite faire une proposition.

## **ARTICLE 36 -- CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

36.01 Les enseignants ont droit à un maximum de ~~huit~~ sept jours par année pour assister à des séances de perfectionnement professionnel, à des rencontres de conseils pédagogiques, à des activités d'administration liées à l'ouverture et à la fermeture des classes et aux rencontres parents-maîtres. Ces ~~huit~~ sept jours font partie du calendrier scolaire de cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement. Aux fins de l'application du présent article, les ~~huit~~ sept jours sont déterminés conformément aux paragraphes 36.02, 36.03 et 36.04.

36.02 ~~Trois (3)~~ Deux (2) des jours ci-haut mentionnés sont disponibles aux enseignants pour des ateliers ou conférences de conseils pédagogiques coordonnés au niveau provincial par l'AEFNB, la NBTA et le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

36.03 Les enseignants ont droit à un maximum d'une journée par année pour assister aux assemblées de cercles de l'AEFNB et de la NBTA. Ces assemblées doivent contenir une partie raisonnable d'activités de perfectionnement professionnel approuvées par la direction générale ou son représentant délégué et doivent être tenues en dehors des heures d'enseignement.

Les cercles avisent les districts scolaires au moins cinq (5) jours avant la tenue d'une assemblée prévue par ce paragraphe. Dans les districts où il y a deux cercles, les assemblées de cercles tenues en application de ce paragraphe doivent avoir lieu pendant la même journée. De plus, les cercles relevant d'un même système de transport doivent tenir leur réunion la même journée.

36.04 Les ~~quatre~~ cinq autres jours sont mis à la disposition de l'Employeur pour les activités prévues au paragraphe 36.01. Ces jours sont déterminés par les directions générales conformément aux recommandations des districts scolaires ~~comités locaux de perfectionnement professionnel.~~

36.05 La direction générale ou son représentant délégué accorde si nécessaire à l'enseignant qui reçoit un grade ou un diplôme un maximum d'une (1) journée par année scolaire.

36.06 Les enseignants qui sont membres d'un comité de la Fédération et/ou d'un comité de l'AEFNB ou de la NBTA, ont droit à un maximum de trois (3) jours par année scolaire pour assister aux réunions de comités et/ou à des réunions d'une organisation à laquelle l'association en question est affiliée.

36.07 Les enseignants qui sont membres du conseil d'administration de la FENB ont droit à un maximum de cinq (5) jours par année scolaire pour assister aux réunions de ce conseil et/ou du conseil d'administration d'une des associations constituantes.



36.08 Les enseignants qui sont membres du bureau de direction de la FENB ont droit à un maximum de dix (10) jours par année scolaire pour assister aux réunions de ce bureau de direction et/ou du comité correspondant d'une des associations constituantes.

36.09 L'AEFNB, la NBTA et la FENB doivent au début de chaque année scolaire, fournir aux directions générales, et à la Direction des ressources humaines du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, les noms des enseignants et des substituts qui ont droit aux congés prévus par les paragraphes 36.06, 36.07 et 36.08. À moins que des circonstances extraordinaires ne les en empêchent, les enseignants qui font une demande de congé en application des paragraphes 36.06, 36.07 et 36.08 en avisent la direction générale ou son représentant délégué une semaine avant de prendre un tel congé.

36.10 Aucun enseignant ne doit subir de perte de traitement, de jours de congé de maladie accumulés ou de crédits de pension à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école par application du présent article.

36.11 Les enseignants qui font partie du comité de négociation de la FENB ont droit à suffisamment de temps pour accomplir les tâches requises de ce comité et ne subissent aucune perte de jours de maladie accumulés ou de crédits de pension à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école en application du présent paragraphe. L'Employeur accepte de payer le traitement des enseignants qui font partie du comité de négociation de la FENB et d'envoyer le compte à la Fédération, qui le lui remboursera.

36.12 Au cours des congés pris en vertu des paragraphes 36.06, 36.07 et 36.08, l'Employeur maintiendra le salaire et les avantages de l'enseignant, et la Fédération remboursera ensuite l'Employeur pour le salaire et les avantages de l'enseignant.

### **ARTICLE 37 -- CONGÉS D'ÉTUDES**

À discuter. L'Employeur pourra ensuite faire une proposition.

### **ARTICLE 38 -- ASSURANCE COLLECTIVE**

À discuter. L'Employeur pourra ensuite faire une proposition.

### **ARTICLE 48 -- LICENCIEMENT ET RAPPEL**

48.07 Nonobstant les paragraphes 48.05 et 48.06, un district scolaire ne peut, à compter de la date du licenciement et dans le délai d'une année civile après le 31 octobre qui suit la date du licenciement, embaucher de nouveaux enseignants lorsque sont disponibles pour enseigner des enseignants qu'il a licenciés et qui peuvent répondre d'une manière satisfaisante aux exigences du poste. La période maximale de rappel pour un enseignant licencié sous contrat « B » ou « D » est de ~~dix-huit (18)~~ six (6) mois.

## FONDS DES CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL ENSEIGNANT

À discuter. L'Employeur pourra ensuite faire une proposition.

### Engagement à l'égard d'une approche concertée afin de réviser les dispositions relatives à la composition et au nombre d'élèves par classe

À discuter. L'Employeur pourra ensuite faire une proposition.

### LETTRE D'ENTENTE      Lignes directrices sur le remplacement des enseignants absents

À discuter. L'Employeur pourra ensuite faire une proposition.

## 3. AUTRES ÉLÉMENTS DE NÉGOCIATION

### ARTICLE 3 -- DURÉE ET EXPIRATION

À discuter. L'Employeur pourra ensuite faire une proposition.

### ARTICLE 24 -- SERVICES DE STÉNOGRAPHIE ET DE SECRÉTARIAT

SUPPRIMER L'ARTICLE

### ARTICLE 29 -- INDEMNITÉS DE RESPONSABILITÉ

29.05 Les enseignants nommés à des postes de directeurs d'écoles sont nommés pour un poste renouvelable de cinq (5) ans par entente mutuelle. Un enseignant qui est nommé à un poste de directeur d'école a droit à la fin du mandat de cinq ans, si le mandat n'est pas renouvelé, au même poste qu'il détenait dans le district scolaire; si le poste n'existe plus, l'enseignant a droit à un poste équivalent. ~~De plus, si la nomination n'est pas renouvelée, l'indemnité de responsabilité qui s'applique est payable pour une année suivant la fin du mandat de cinq ans.~~

### ARTICLE 39 -- PRESTATIONS D'INVALIDITÉ

39.01 Lorsque la Commission des accidents du travail décide qu'un enseignant ne peut pas s'acquitter de ses fonctions à cause

(a) d'une blessure reçue accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et n'étant pas le résultat d'une mauvaise conduite de l'enseignant;

**Note** : Correction à la version anglaise uniquement

### ARTICLE 40 -- ALLOCATION DE RETRAITE

À discuter. L'Employeur pourra ensuite faire une proposition.

### ARTICLE 43 -- DROITS ACQUIS

43.03 Les enseignants qui changent de district scolaire à la suite de la modification d'un district scolaire en seront informés par écrit (y compris par voie électronique). L'Employeur informera aussi les enseignants en congé payé ou non payé et les enseignants licenciés dont la période de rappel n'est pas terminée, du transfert de leurs droits acquis, avantages et obligations contractuelles à un nouveau district scolaire.

#### **ARTICLE 45 -- MUTATION D'UN ENSEIGNANT À UNE AUTRE ÉCOLE**

45.01 L'enseignant qui doit être muté à une autre école du district scolaire doit en être avisé immédiatement par écrit par la direction générale ou son représentant délégué, et ce, par courrier recommandé ou, par signification personnelle ou par voie électronique. Les raisons qui nécessitent la mutation et le nom de l'école à laquelle est muté l'enseignant doivent figurer dans l'avis. Un enseignant peut être muté d'un district à un autre selon une entente mutuelle entre l'enseignant et les directions générales des deux districts scolaires.

#### **ARTICLE 57 -- PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

57.04 En cas de grief intervenant dans le cadre du paragraphe 57.01 et relevant de la compétence des districts scolaires, la procédure suivante s'applique :

Première étape : Dans les trente (30) jours d'enseignement de la prise de connaissance d'une décision de l'Employeur ou des faits qui ont suscité le prétendu grief, l'enseignant ou un groupe d'enseignants soumet(tent) par écrit, par l'intermédiaire des représentants appropriés de la FENB, ledit grief conformément au formulaire de l'annexe A de la présente convention, ~~à la direction exécutive de l'apprentissage du district au~~ directeur des écoles qui doit alors organiser une rencontre avec les représentants de la FENB dans les dix (10) jours d'enseignement qui suivent et à un moment convenable aux deux parties. Dans les cinq (5) jours d'enseignement qui suivent ladite réunion, ~~la direction exécutive de l'apprentissage~~ le directeur des écoles transmet sa réponse écrite à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésé(s) ainsi que des copies à la Fédération.

#### **ARTICLE 61 – ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS**

61.03                   EMBAUCHE DES ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

06 Un contrat « D » en vertu de la convention collective est offert à un enseignant suppléant

- (a) pour toute affectation prévue d'au moins un an;
- (b) pour une affectation prévue d'au moins trois (3) mois, lorsque l'affectation est en remplacement d'un enseignant régulier qui est en prêt de service, en congé d'études ou en congé avec traitement différé; ou
- (c) lors du premier jour du ~~cinquième~~ septième mois de service continu dans une même affectation.

#### **Annexe G – Traitements versés**

À discuter. L'Employeur pourra ensuite faire une proposition.

L'Employeur discutera également du concept de la progression fondée sur le rendement dans l'échelle salariale et pourrait faire une proposition (liés aux propositions pour favoriser de meilleurs résultats scolaires)