



NEW BRUNSWICK
TEACHERS' FEDERATION
FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTS
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

*A union of professionals
Un syndicat de professionnel.le.s*
www.nbtffenb.ca

NBTF Policies / Politiques de la FENB Relationships / Relations

R-1: Teacher - Principal Relationships

(Board, 2013-10-23)

R-2: Privacy Policy

(Executive, 2013-11-30)

**R-3: Representation of Members Who
Find Themselves in Opposing
Parties**

(Executive, 2013-11-30)

R-4: Conflict of Interest Guidelines

(Board, 2006-04-06)

**R-1 : Rapports entre la direction
d'école et le personnel
enseignant**

(CA, 2013-10-23)

R-2 : Politique sur la confidentialité

(BD, 2013-11-30)

**R-3 : Représentation des membres qui
se trouvent en situations
opposées**

(BD, 2013-11-30)

**R-4 : Lignes directrices portant sur les
conflits d'intérêts**

(CA, 202006-04-06)

NBTF Policies / Politiques de la FENB Relationships / Relations

Authority / Autorité : Board of Directors / Conseil d'administration
Date of approval / Date de l'approbation : **1991-04-04**
Revised / Modifiée : **2013-10-23**

R-1: Teacher- Principal Relationships	R-1 : Rapports entre la direction d'école et le personnel enseignant
--	---

- | | |
|--|---|
| <p>1(1) The Federation offers the following advice to its members in an effort to ensure harmonious relations between school administrators and teaching staff.</p> <p>1(2) Any teacher or group of teachers experiencing difficulty with a school policy or school rule initiated by the administration should first try to resolve the difficulties by way of discussions either at staff meetings (if the question affects the teaching staff) or with the school administration in private (if the question involves only one or more individuals). This approach would be applicable even if it is a matter of a Collective Agreement violation since the objective is always to resolve problems by way of dialogue and communication. If this is a possible violation of the collective agreement and it cannot be resolved after a meeting with the administration, the teacher or group of teachers, must inform the NBTF administrative staff.</p> | <p>1(1) La Fédération offre ces conseils à ses membres pour tenter d'assurer des relations harmonieuses entre les directions d'écoles et les membres du personnel enseignant.</p> <p>1(2) Tout membre du personnel ou groupe qui éprouve des difficultés devant une politique de l'école ou une directive administrative appliquée par la direction devrait d'abord tenter de résoudre ces difficultés au moyen de discussions soit lors des réunions du personnel (si la question touche l'ensemble du personnel enseignant) soit avec la direction d'école en privé (si la question touche seulement un ou plusieurs individus). Cette consigne serait de mise qu'il s'agisse d'une violation de la convention collective ou non puisque l'objectif est toujours de régler les problèmes par le dialogue et la communication. S'il s'agit d'une violation possible de la convention collective et que le différend ne peut être résolu avec la direction, l'enseignant ou le groupe d'enseignants doit en informer les cadres de la FENB.</p> |
|--|---|



- | | |
|---|---|
| <p>1(3) If these discussions are not successful, the teacher or group of teachers should ask the school administration to inform the Superintendent or designate and request a meeting with the teaching staff if it is a matter affecting the entire staff or a meeting between the Superintendent or designate and the particular teachers involved in a situation. In this way, the Superintendent or designate will be able to intervene and resolve the matter either in favour of the school administration or in favour of the teachers or reach a decision which represents a compromise between the two positions.</p> <p>1(4) If the school administration refuses or deems inappropriate the intervention of the Superintendent or designate, the teacher or teachers who are experiencing the difficulties should inform the school administration accordingly that they will themselves refer the matter to the Superintendent or designate. By doing this, there is no question of by-passing the authority of the school administration since the administration would have been advised of the intended action.</p> | <p>1(3) Si ces discussions ne portent pas fruits, l'enseignant ou le groupe d'enseignants devrait demander à la direction d'école d'en informer la direction générale ou son substitut et demander à celle-ci de rencontrer le personnel enseignant, s'il s'agit d'une question affectant l'ensemble du personnel, ou encore la direction et les enseignantes ou enseignants impliqués dans la situation. De cette façon, la direction générale ou son substitut pourra intervenir et trancher la question soit à la faveur de la direction d'école soit à la faveur du personnel enseignant soit au moyen d'un compromis.</p> <p>1(4) Si la direction d'école refusait ou jugeait inappropriée l'intervention de la direction générale ou son substitut, l'enseignant ou le groupe d'enseignants qui se sentent lésés devraient aviser la direction d'école que la question sera référée à la direction générale ou son substitut de leur propre chef. À ce moment-là, il ne s'agit pas d'outrepasser l'autorité de la direction d'école sans qu'elle n'en soit dûment avisée.</p> |
|---|---|

NOTE:

R1(1) and R1(4) are aimed at ensuring the involvement of the Superintendent or designate in any situation which could lead to a conflict involving the teaching staff. It is entirely appropriate that Superintendents or designates as management be involved in any situation which eventually could lead to a grievance or could damage the

REMARQUE :

R1(1) et R1(4) ont comme objectif d'assurer l'intervention de la direction générale ou son substitut dans toute situation qui pourrait donner lieu à un conflit au niveau du personnel enseignant. Il est tout à fait approprié que la direction générale ou son substitut en tant que préposée à la gestion soit impliquée dans toute situation qui



effective operation of the school.

éventuellement pourrait donner lieu à un grief ou encore qui pourrait nuire à la bonne marche de l'école.

The maintenance of harmonious relations among employees is the responsibility of the Employer and it is a task that cannot be delegated. School administrations can ensure harmonious relations among their staffs but, in cases of serious disagreement, they should leave the matter of resolving issues to the District administration.

Le maintien des relations harmonieuses entre employés est une responsabilité de l'employeur et c'est une tâche qui ne peut être déléguée. Les directions d'écoles peuvent bien sûr assurer ces relations harmonieuses au niveau de leur personnel, mais en cas de désaccord sérieux, elles devraient laisser à la direction du district le soin de trancher la question.

1(5) In the case where it is not clear that the situation causing the disagreement conforms with the requirements of the Collective Agreement, the teachers, as well as the school administration, should refer the matter to the NBTF staff who is assigned the responsibility of interpretation of the Collective Agreement.

1(5) Dans les cas où il n'est pas évident que la situation faisant l'objet du désaccord soit conforme à la convention collective, le personnel enseignant de même que les directions d'écoles devraient se référer aux cadres de la FENB de l'interprétation de la convention collective.

1(6) The Federation has always advised school administrators that management, that is to say the Superintendent or designate, has the responsibility of communicating to teachers decisions which are of a managerial nature such as dismissals, layoffs, transfers, or other disciplinary measures which could give rise to grievances. In this way, the relationships between the school administration and the teachers will remain, to the degree possible, collegial in nature.

1(6) La Fédération a toujours conseillé aux directions d'écoles de laisser aux préposés à la gestion, c'est-à-dire la direction générale ou son substitut, le soin de communiquer au personnel enseignant les décisions qui relèvent de la gestion comme, par exemple : les congédiements, les licenciements, les mutations, ou les mesures disciplinaires qui pourraient donner lieu à un grief. De cette façon, les rapports entre la direction d'école et le personnel enseignant demeureront, autant que possible de nature collégiale.

Conclusion

The Federation submits these suggestions to its members for information purposes and as a guide for conducting themselves in certain situations. It goes without saying that frank and open communication between school administration and the teachers will have positive results and situations giving rise to the steps outlined in this document should be rare. A deep understanding of the rights and responsibilities of teachers on the part of school administration and on the part of the teachers themselves will contribute to an effective school. To this end, Federation and Association staff members are always available to schools who would like to discuss more in depth the provisions in the *Education Act* and in the *Collective Agreement* which affect them.

Conclusion

Ce sont là quelques constatations que la Fédération soumet à ses membres pour information et comme règle de conduite dans certaines situations. Il va de soi qu'une communication franche et ouverte entre la direction des écoles et le personnel enseignant ferait en sorte que les situations donnant lieu à ces démarches soient rares. Une connaissance approfondie des droits et responsabilités du personnel enseignant autant du côté de la direction d'école que du côté du personnel enseignant pourrait aussi contribuer à un meilleur fonctionnement des écoles. À cette fin, les cadres de la Fédération et des associations sont toujours à la disposition des écoles qui voudraient discuter plus à fonds des sujets qui les préoccupent soit dans la *Loi sur l'Éducation* soit dans la convention collective.



NBTF Policies / Politiques de la FENB Relationships / Relations

Authority / Autorité : Executive Committee / Bureau de direction

Date of approval / Date de l'approbation : 2013-11-30

R-2: Privacy Policy

Members who are experiencing issues in their workplace may need to secure the services of the NBTF staff who has the exclusive authority to deal with issues related to the Collective Agreement.

2(1) NBTF staff has the ethical obligation to keep all information received from members confidential. Therefore, any disclosure regarding events of a personal nature, events in the workplace, events related to a complaint under Policy 701, 311 or the Workplace Harassment Policy, events related to an Article 55 meeting or events which give rise to a grievance, shall remain confidential. This information will be communicated to the Employer only with the member's consent and for the unique purpose of resolving the issue or administering the file.

2(2) Reports provided by the NBTF staff are to remain general in nature with the intent of providing only the information necessary to the NBTF Executive Committee or the NBTF Board of Directors to assess staff's caseload. Said reports could contain

R-2 : Politique sur la confidentialité

Un membre qui éprouve des difficultés dans son milieu de travail peut avoir besoin des services des cadres de la FENB qui a l'autorité exclusive de gérer les situations liées à la convention collective.

2(1) Les cadres de la FENB ont l'obligation éthique de garder confidentielle toute information reçue des membres. Ainsi, toute divulgation d'information liée à des situations personnelles, des situations dans le milieu de travail, des situations liées à des plaintes en vertu des politiques 701, 311 ou la directive sur le harcèlement au travail, des situations liées à des rencontres en vertu de l'article 55 ou des situations qui donnent lieu à un grief, doivent demeurer confidentielles. Elles seront communiquées à l'employeur uniquement avec la permission du membre et dans le seul but unique de résoudre le différend ou de gérer le dossier.

2(2) Des rapports rédigés par les cadres de la FENB doivent contenir des informations sommaires, avec l'intention de fournir au Bureau de direction de la FENB et au Conseil d'administration de la FENB, des informations qui leur permet

the following:

- a) Summary of files on-going with a general idea of issues being processed;
- b) Summary of alleged violation to any article which gives rise to a grievance;
- c) Summary of complaints filed under Policy 701 and brief description of nature of allegations;
- d) Summary of complaints filed under the Workplace Harassment Policy and brief description of nature of allegations;
- e) Summary of on-going grievances;
- f) Number of grievances resolved;
- g) Number of grievances forwarded to adjudication;
- h) Summary of adjudication decisions.

d'évaluer la tâche des cadres. Le sommaire pourrait contenir les informations suivantes :

- a) Sommaire des dossiers en cours et une idée générale des sujets qui sont discutés;
- b) Sommaire des violations alléguées à tout article qui donnent lieu à un grief;
- c) Sommaire des plaintes déposées en vertu de la politique 701 et brève description de la nature des allégations;
- d) Sommaire des plaintes déposées en vertu de la directive sur le harcèlement au travail et brève description de la nature des allégations;
- e) Sommaire des griefs en cours;
- f) Nombre de griefs résolus;
- g) Nombre de griefs référés à l'arbitrage;
- h) Sommaire des décisions arbitrales.

It is understood that prior to approving a grievance moving forward to adjudication, the NBTF Grievance Committee will have access to all information needed to make its decision. The NBTF Grievance Committee may wish to invite the member to its meeting in order to better assess the alleged violation. All discussions held or information shared with the NBTF Grievance Committee shall remain confidential.

Il est entendu qu'avant de référer un grief à l'arbitrage, le Comité de griefs de la FENB aura accès à toutes les informations nécessaires pour prendre sa décision. Le Comité de griefs de la FENB peut inviter le membre à sa réunion afin de mieux évaluer les mérites du grief. Toutes discussions tenues ou information partagée avec le Comité de griefs de la FENB demeureront confidentielle.

NBTF Policies / Politiques de la FENB Relationships / Relations

Authority / Autorité : Board of Directors / Conseil d'administration

Date of approval / Date de l'approbation : **2013-11-30**

R-3: Representation of Members Who Find Themselves in Opposing Parties

The NBTF staff has the exclusive authority to represent all members with issues related to the Collective Agreement. In situations where members find themselves at odds with a colleague, particularly in cases related to the Workplace Harassment Policy, the NBTF staff shall proceed in the following manner:

- 3(1) Each member will be assigned a different staff officer.
- 3(2) Information received by each staff officer will be kept confidential as per NBTF Policy and will not be shared amongst the NBTF staff involved in the file.
- 3(3) If a member is a respondent in a Workplace Harassment complaint, representation will be provided at all levels of the process including investigation interviews.
- 3(4) If a member is filing the complaint, or is a witness to the situation giving rise to a Workplace Harassment complaint, a NBTF staff officer will explain the process to the member,

R-3 : Représentation des membres qui se retrouvent en situations opposées

Les cadres de la FENB ont l'autorité exclusive de représenter tous les membres en matière de conditions de travail liées à la convention collective. Dans les situations où les membres se retrouvent en conflit avec un collègue, particulièrement dans des situations de plaintes en vertu de la directive sur le harcèlement au travail, les cadres de la FENB procéderont de la façon suivante :

- 3(1) Chacun des membres sera représenté par un cadre différent.
- 3(2) Toute information reçue par chacun des cadres demeurera confidentielle en vertu de la politique de la FENB et ne sera pas partagée avec les cadres de la FENB impliqués dans le dossier.
- 3(3) Si un membre est accusé en vertu de la directive sur le harcèlement au travail, une représentation sera fournie tout au long du processus incluant les rencontres d'enquête le cas échéant.
- 3(4) Si un membre dépose une plainte, ou s'il est témoin d'évènements qui motivent une plainte selon la directive du harcèlement au travail, un cadre de la FENB lui expliquera le



answer any questions related to the process, but will not attend the investigation interviews.

processus, répondra à ses questions, mais n'accompagnera pas le plaignant ou la plaignante aux entrevues d'enquête.

3(5) Representation will be provided if following the outcome of the process, the plaintiff or the respondent is convened by the Employer under Article 55.

3(5) Une représentation sera fournie si une fois les résultats de l'enquête connus, le plaignant ou la plaignante, ou l'intimé.e est convoqué.e par l'employeur en vertu de l'article 55.

NBTF Policies / Politiques de la FENB Relationships / Relations

Authority / Autorité : Board of Directors / Conseil d'administration
Date of approval / Date de l'approbation : **1992-10-23**
Revised / Modifiée : **2006-04-06**

R-4: Conflict of Interest Guidelines

R-4 : Lignes directrices portant sur les conflits d'intérêts

Introduction

Members of the Federation Executive Committee and of the Federation Board of Directors have a vested interest in all matters under discussion at meetings of the Federation Executive Committee and of the Federation Board of Directors. However, certain matters may be under discussion at Executive Committee and Board meetings in which a member may have a personal interest and the outcome of the discussion may apply specifically and exclusively to that member. In this case, there may be a conflict of interest. It is appropriate, therefore, to outline the conditions under which a conflict of interest may exist. For purposes of simplification, the word "member" in the policy below refers to either a member of the Federation Executive Committee or a member of the Federation Board of Directors.

Introduction

Les membres du Bureau de direction et du Conseil d'administration de la Fédération ont un intérêt direct dans toutes les questions faisant l'objet de discussion lors des réunions du Bureau de direction ou du Conseil d'administration de la Fédération. Il se peut cependant qu'un membre du Bureau de direction ou du Conseil d'administration puisse avoir un intérêt personnel dans certaines questions qui font l'objet de discussion et dont le résultat pourrait s'appliquer de façon spécifique et exclusive à ce membre. Dans ce cas, il se peut qu'il y ait conflit d'intérêt. Il est donc approprié d'énoncer des conditions lors desquelles un conflit d'intérêt peut survenir. Dans le but de simplifier le document, le terme « membre » dans la politique ci-dessous se réfère soit à un membre du Bureau de direction ou à un membre du Conseil d'administration de la Fédération.

POLICY STATEMENT:

For purposes of this policy statement, "family associate" means spouse, parent, child, brother, sister, aunt, uncle, niece or nephew of a member.

4(1) A member has a conflict of interest:

POLITIQUE :

Aux fins de cet énoncé de politique, « personne associée à sa famille » signifie conjoint, parent, enfant, frère, soeur, oncle, tante, neveu ou nièce du membre.

4(1) Un membre est en conflit d'intérêt :



- a) if the member or a family associate has an interest in any contract, other than the Collective Agreement, in which the Federation Executive Committee or the Federation Board of Directors has an interest;
 - b) if the member or a family associate has an interest in any matter involving the Federation Executive Committee or the Federation Board of Directors, other than matters relevant to negotiations or the Collective Agreement, that would be of benefit to the member or family associate;
 - c) if the member or a family associate is a shareholder in, or is a director or officer of, a company that has an interest in any contract with the Federation Executive Committee or the Federation Board of Directors;
 - d) if the member or a family associate is a shareholder in, or is a director or officer of, a company that has an interest in any other matter involving the Federation Executive Committee or the Federation Board of Directors that would be of financial benefit to that company;
- a) si le membre ou une personne associée à sa famille a un intérêt dans un contrat quelconque (à l'exception de la convention collective) où le Bureau de direction ou le Conseil d'administration dont le membre fait partie a un intérêt;
 - b) si le membre ou une personne associée à sa famille a un intérêt dans toute autre question dans laquelle le Bureau de direction ou le Conseil d'administration est impliqué (à l'exception des négociations ou de la convention collective) et qui pourrait présenter un avantage pour le membre ou pour une personne associée à sa famille;
 - c) si le membre ou une personne associée à sa famille est actionnaire, administrateur ou dirigeant d'une compagnie qui a un intérêt dans un contrat quelconque avec le Bureau de direction ou le Conseil d'administration de la Fédération;
 - d) si le membre ou une personne associée à sa famille est actionnaire, administrateur ou dirigeant d'une compagnie qui a un intérêt dans toute autre question dans laquelle le Bureau de direction ou le Conseil d'administration de la Fédération est impliqué et qui pourrait présenter un avantage financier pour la compagnie;

- e) if the member uses for personal gain or for the gain of others the member's position on the Federation Executive Committee or the Federation Board of Directors or any privileged information to which the member may have access or to which the member is privy because of the member's position;
 - f) if the member accepts any fees, gifts, gratuities or other benefits that could be reasonably seen to influence any decision made by the member in the performance of his/her duties as a member;
 - g) if the member participates in any discussion at meetings of the Federation Executive Committee or of the Federation Board of Directors on matters which affect the employment status of the member or a family associate;
 - h) if the member participates in any discussion at meetings of the Federation Executive Committee or of the Federation Board of Directors on matters affecting the employment status of a teacher under his/her supervision, if that teacher's employment status is negatively affected in any way as a result of any action taken or anticipated by the member.
- e) si le membre utilise pour son profit personnel ou pour le profit d'autres personnes, sa position au sein du Bureau de direction ou du Conseil d'administration de la Fédération ou tout renseignement privilégié auquel il peut avoir accès ou être une partie intéressée en raison de sa position de membre;
 - f) si le membre accepte tous droits, cadeaux, gratifications, ou autres avantages qui pourraient raisonnablement être considérés comme une influence sur toute décision prise par le membre dans l'exécution de ses fonctions de membre;
 - g) si le membre prend part à toute discussion lors des réunions du Bureau de direction ou du Conseil d'administration de la Fédération sur des questions qui affectent l'emploi du membre ou d'une personne associée à sa famille;
 - h) si le membre prend part à toute discussion lors des réunions du Bureau de direction ou du Conseil d'administration de la Fédération sur des questions affectant l'emploi d'un enseignant sous sa surveillance, si l'emploi de cet enseignant est affecté négativement de quelque façon que se soit suite à toute action prise ou prévue par le membre.

- | | |
|---|---|
| 4(2) When a member has a conflict of interest, he/she shall absent himself/herself from the portion of the meeting related to such matters. | 4(2) Lorsqu'un membre se trouve en conflit d'intérêt, il doit s'absenter de la partie de la réunion qui traite de telles questions. |
| 4(3) A member shall declare a conflict of interest in accordance with the above guidelines or, if necessary, the chairperson of the Federation Executive Committee or of the Federation Board of Directors, as appropriate, will make the declaration, subject to the chair being challenged in accordance with the rules of order. | 4(3) Un membre se déclare en conflit d'intérêt en conformité avec les lignes directrices ci-dessus, ou, si nécessaire, le président du Bureau de direction ou du Conseil d'administration de la Fédération, selon le cas, fait la déclaration, sous réserve des règlements de procédure en matière de contestation de la décision de la présidence. |

NOTE: This policy also applies to matters under discussion at a General Meeting of the Federation.

REMARQUE: Cette politique s'applique aussi à toute question faisant l'objet de discussions lors d'une assemblée générale de la Fédération.

