

AGREEMENT

BETWEEN

BOARD OF MANAGEMENT

AND

THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

SEPTEMBER 1, 1997 TO AUGUST 31, 2000

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION

DU 1ER SEPTEMBRE 1997 AU 31 AOÛT 2000

TABLE OF CONTENTS

		PAGE
I.	<u>PREAMBLE</u>	5
II.	<u>LEGAL REQUIREMENTS</u>	
	Article 1 - Definition	5
	Article 2 - Amendments	5
	Article 3 - Duration and Termination	5
	Article 4 - Strikes and Lockouts	7
	Article 5 - Printing and Distribution of the Agreement	7
III.	<u>FEDERATION SECURITY</u>	
	Article 6 - Application of Agreement	7
	Article 7 - Recognition	7
	Article 8 - Deductions	7
IV.	<u>MANAGEMENT RIGHTS</u>	
	Article 9 - Provincial Security	7
	Article 10 - Employer's Responsibilities	9
	Article 11 - Contracting Out	9
V.	<u>PUBLIC LEGISLATION</u>	
	Article 12 - Public Legislation	9
VI.	<u>CONSULTATION</u>	
	Article 13 - Representation on Advisory Committees of the Department of Education	9
	Article 14 - Employee/Employer Relations Committee	11
	Article 15 - Local Liaison Committees	11
VII.	<u>WORKING CONDITIONS</u>	
	Article 16 - Length of the School Year	11
	Article 17 - Holidays	13
	Article 18 - Hours of Instruction	13
	Article 19 - Preparation Period	13
	Article 20 - Class Size	15
	Article 21 - Replacement of Absent Teachers	15
	Article 22(A) - Non-Teaching Duties	15
	Article 22(B) - Solicitation of Funds	17
	Article 23 - Extra-Curricular Activities	17
	Article 24 - Stenographic and Clerical Assistance	17
	Article 25 - Auxiliary Personnel	17
VIII.	<u>REMUNERATION</u>	
	Article 26 - Anniversary Date	17
	Article 27 - Method of Payment	19
	Article 28 - Travel Expenses	19
	Article 29 - Responsibility Allowances	21
	Article 30 - Co-Operating Teachers	25
IX.	<u>FRINGE BENEFITS</u>	
	Article 31 - Sick Leave	25
	Article 32 - Compassionate Leave	25
	Article 33(A) - Maternity Leave/Parental Leave	27
	Article 33(B) - Adoption Leave	27
	Article 34 - Other Absences	29
	Article 35 - Leaves of Absence	29
	Article 36 - Leaves of Absence for Professional Activities	31
X.	<u>PROFESSIONAL IMPROVEMENT</u>	
	Article 37 - Educational Leave	31

TABLE DES MATIÈRES

		PAGE
I.	<u>PRÉAMBULE</u>	6
II.	<u>EXIGENCES LÉGALES</u>	
	Article 1 - Définition	6
	Article 2 - Modifications	6
	Article 3 - Durée et expiration	6
	Article 4 - Grèves et lock-out	8
	Article 5 - Impression et distribution de la convention	8
III.	<u>PROTECTION ACCORDÉE À LA FÉDÉRATION</u>	
	Article 6 - Application de la convention	8
	Article 7 - Reconnaissance	8
	Article 8 - Prélèvements	8
IV.	<u>DROITS DE L'EMPLOYEUR</u>	
	Article 9 - Sécurité provinciale	8
	Article 10 - Attributions de l'Employeur	10
	Article 11 - Contrat à forfait	10
V.	<u>LOIS PUBLIQUES</u>	
	Article 12 - Lois publiques	10
VI.	<u>CONSULTATION</u>	
	Article 13 - Représentation aux comités consultatifs du ministère de l'Éducation	10
	Article 14 - Comité des relations Employés-Employeur	12
	Article 15 - Comités locaux de liaison	12
VII.	<u>CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	
	Article 16 - Durée de l'année scolaire	12
	Article 17 - Fêtes légales	14
	Article 18 - Heures d'enseignement	14
	Article 19 - Période de préparation	14
	Article 20 - Nombre d'élèves par classe	16
	Article 21 - Remplacement des enseignants absents	16
	Article 22(A) - Fonctions extra-professionnelles	16
	Article 22(B) - Sollicitation de fonds	18
	Article 23 - Activités parascolaires	18
	Article 24 - Services de sténographie et de secrétariat	18
	Article 25 - Personnel auxiliaire	18
VIII.	<u>RÉMUNÉRATION</u>	
	Article 26 - Anniversaire d'embauchage	18
	Article 27 - Modalités de paiement	20
	Article 28 - Frais de transport	20
	Article 29 - Indemnités de responsabilité	22
	Article 30 - Enseignants coopérants	26
IX.	<u>BÉNÉFICES MARGINAUX</u>	
	Article 31 - Congés de maladie	26
	Article 32 - Congés de circonstance	26
	Article 33(A) - Congé de maternité et Congé parental	28
	Article 33(B) - Congé d'adoption	28
	Article 34 - Autres cas d'absences	30
	Article 35 - Congés	30
	Article 36 - Congés pour activités professionnelles	32
X.	<u>PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</u>	
	Article 37 - Congés d'études	32

	PAGE
XI. <u>TEACHER WELFARE</u>	
Article 38 - Group Insurance	33
Article 39 - Disability Benefits	35
Article 40 - Retirement Allowance	35
XII. <u>JOB SECURITY</u>	
Article 41 - Hiring of Teachers	37
Article 42 - Teacher's Contract	37
Article 43 - Successor Rights	37
Article 44 - Probationary Period	39
Article 45 - Transfer of a Teacher to Another School	39
Article 46 - Advertisement of Teaching Positions	39
Article 47 - Positions of Responsibility	41
Article 48 - Layoffs and Recall	41
Article 49 - Changes in Teacher Certification	43
Article 50 - Improvement in Certification	43
Article 51 - Additional Levels of Certification or Occupational Classifications	45
Article 52 - Recognition of Experience for Salary Purposes	45
Article 53 - Seniority	47
Article 54 - Discrimination and Intimidation	47
XIII. <u>DISCIPLINARY ACTION</u>	
Article 55 - Disciplinary Action	47
Article 56 - Termination of the Contract of a Teacher	51
XIV. <u>GRIEVANCE PROCEDURE</u>	
Article 57 - Grievance Procedure	51
Article 58 - Adjudication Procedure	53
Article 59 - Employer Grievances	55
XV. <u>TECHNOLOGICAL CHANGE</u>	
Article 60 - Technological Change	55
Schedule A - Grievance Form	57
Schedule B - Contract - Licensed Teacher	59
Schedule C - Contract - Local Permit Holder	61
Schedule D - Contract - Teacher Employed to Replace a Teacher	63
Schedule E - Special Term Contract	65
Schedule F-1 - Salary Schedule - September 1, 1997 - February 28, 1998	67
Schedule F-2 - Salary Schedule - March 1, 1998 - August 31, 1998	68
Schedule F-3 - Salary Schedule - September 1, 1998 - February 28, 1999	69
Schedule G-1 - Salary Schedule - March 1, 1999 - August 31, 1999	70
Schedule G-2 - Salary Schedule - September 1, 1999 - February 29, 2000	71
Schedule G-3 - Salary Schedule - March 1, 2000 - August 31, 2000	72
Schedule H - Letter of Intent - Leave of Absence for Professional Activities	73
Schedule I - Interpretation and Application of Article 28 - Travel Expenses	75
Schedule J - Letter of Agreement - Teacher Counselling Services	77
Schedule K - Letter of Agreement - Teachers' Working Conditions Fund	79

	PAGE
XI. <u>BIEN-ÊTRE DES ENSEIGNANTS</u>	
Article 38 - Assurance collective	34
Article 39 - Prestations d'invalidité	36
Article 40 - Allocation de retraite	36
XII. <u>SÉCURITÉ D'EMPLOI</u>	
Article 41 - Embauchage des enseignants	38
Article 42 - Contrat d'enseignement	38
Article 43 - Droits acquis	38
Article 44 - Période de probation	40
Article 45 - Mutation d'un enseignant à une autre école	40
Article 46 - Annonce des postes disponibles	40
Article 47 - Postes de responsabilité	42
Article 48 - Licenciement et rappel	42
Article 49 - Modification de la certification des enseignants	44
Article 50 - Obtention d'un nouveau certificat	44
Article 51 - Nouveaux niveaux de certification et nouvelles catégories professionnelles	46
Article 52 - Traitement fixe en fonction de l'expérience	46
Ancienneté	48
Article 54 - Discrimination et intimidation	48
XIII. <u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>	
Article 55 - Mesures disciplinaires	48
Article 56 - Résiliation du contrat d'un enseignant	52
XIV. <u>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</u>	
Article 57 - Procédure de règlement des griefs	52
Article 58 - Procédure d'arbitrage	54
Article 59 - Griefs de l'Employeur	56
XV. <u>CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE</u>	
Article 60 - Changement technologique	56
Annexe A - Formule de grief	58
Annexe B - Contrat d'un enseignant breveté	60
Annexe C - Contrat d'un enseignant titulaire d'un permis local	62
Annexe D - Contrat d'un enseignant embauché afin de remplacer un enseignant	64
Annexe E - Contrat spécial à terme	66
Annexe F-1 - Barème des traitements - 1er septembre 1997 au 28 février 1998	67
Annexe F-2 - Barème des traitements - 1er mars 1998 au 31 août 1998	68
Annexe F-3 - Barème des traitements - 1er septembre 1998 au 28 février 1999	69
Annexe G-1 - Barème des traitements - 1er mars 1999 au 31 août 1999	70
Annexe G-2 - Barème des traitements - 1er septembre 1999 au 29 février 2000	71
Annexe G-3 - Barème des traitements - 1er mars 2000 au 31 août 2000	72
Annexe H - Lettre d'intention - Congés pour activités professionnelles	74
Annexe I - Interprétation et application de l'Article 28 - Frais de transport	76
Annexe J - Lettre d'entente - Service de conseiller professionnel pour enseignantes et enseignants	78
Annexe K - Lettre d'entente - Fonds de conditions d'emploi du personnel enseignant	80

PREAMBLE

Whereas the parties to the Agreement hereinafter set forth, recognize and declare that providing quality education is a mutual aim, and

Whereas the character of such education depends among other things upon the quality and morale of the teachers, and

Whereas teachers are particularly qualified to formulate recommendations on educational programs, and

Whereas it is the wish of the parties to establish and maintain harmonious relations, and

Whereas the parties have a statutory obligation pursuant to the Public Service Labour Relations Act to negotiate with respect to hours, wages and other terms and conditions of employment,

IT IS ON THE EIGHTEENTH DAY OF JUNE, 1998

BETWEEN: HER MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE OF NEW BRUNSWICK,
as represented by Board of Management hereinafter called
the "Employer", party of the first part,

AND: THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION - LA FEDERATION DES
ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK, hereinafter called the
"Federation", party of the second part,

AGREED AS FOLLOWS:

ARTICLE 1 -- DEFINITION

1.01 "Employer" includes Board of Management and the Department of Education.

1.02 When the masculine form is used it shall apply equally to the feminine unless otherwise indicated.

ARTICLE 2 -- AMENDMENTS

2.01 This Agreement may be amended by mutual consent of the parties.

ARTICLE 3 -- DURATION AND TERMINATION

3.01 This Agreement shall be in effect for a term beginning September 1, 1997 and ending on August 31, 2000 and shall be automatically renewed thereafter for successive periods of one year unless either party requests the negotiation of a new Agreement by giving written notice to the other party within the period of two (2) months immediately prior to the expiry date of this Agreement or any subsequent Agreement.

3.02 Where a notice requesting negotiation of a new Agreement has been given, all the terms and conditions of this Agreement shall remain in full force and effect until such time as there is agreement in respect of a renewal, amendment or substitution thereof or until such time as a deadlock has been declared and the employees in the bargaining unit have authorized strike action in accordance with the Public Service Labour Relations Act, this without prejudicing the retroactive nature of any of the terms of the new Collective Agreement.

3.03 The terms and conditions of employment agreed to between the parties and set forth in this Collective Agreement shall be implemented within sixty (60) days of the signing of this Agreement, unless the sixtieth day is in July or August in which case the said terms and conditions of employment shall be implemented within ninety (90) days of the signing of this Agreement.

3.04 Every reasonable effort shall be made to ensure that this Collective Agreement is signed within fourteen (14) calendar days of a ratification vote by teachers.

PRÉAMBULE

Attendu que les parties à la présente convention reconnaissent et affirment que leur but commun est de fournir un enseignement de qualité, et

Attendu que la nature de cet enseignement dépend, entre autres, de la qualité et du moral des enseignants, et

Attendu que les enseignants sont tout particulièrement qualifiés pour formuler des recommandations au sujet des programmes d'enseignement, et

Attendu que les parties désirent établir et maintenir des relations harmonieuses, et

Attendu que les parties sont légalement obligées par application de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, de négocier les heures de travail, le traitement et les conditions de travail:

CE DIX-HUITIÈME JOUR DU MOIS DE JUIN, 1998, LES PARTIES,

SA MAJESTÉ, DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK,
représentée par le Conseil de gestion et ci-après désignée
comme "L'Employeur", d'une part,

ET: LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK - THE NEW
BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION, ci-après désignée comme la
"Fédération", d'autre part,

SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT:

ARTICLE 1 -- DÉFINITION

1.01 "L'Employeur" comprend le Conseil de gestion et le Ministère de l'Éducation.

1.02 Le masculin comprend également le féminin, sauf indication contraire.

ARTICLE 2 -- MODIFICATIONS

2.01 La présente convention peut être modifiée avec le consentement mutuel des parties.

ARTICLE 3 -- DURÉE ET EXPIRATION

3.01 La présente convention entre en vigueur le 1er septembre 1997 et prend fin le 31 août 2000. Elle est automatiquement reconduite d'année en année sauf préavis écrit de négociation d'une nouvelle convention donné par l'une des parties à l'autre dans les deux (2) mois qui précèdent la date d'expiration de la présente convention et de toute convention ultérieure.

3.02 Lorsqu'un préavis de négociation d'une nouvelle convention est donné, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il y ait accord sur sa reconduction, sa modification ou son remplacement ou jusqu'à ce qu'une impasse ait été déclarée et que les employés de l'unité de négociation aient autorisé une grève conformément à la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, sans que soit porté atteinte à l'effet rétroactif de tout ou partie des conditions de la nouvelle convention collective.

3.03 Les modalités et conditions d'emploi dont sont convenues les parties et qui sont exprimées dans la présente convention collective entrent en vigueur dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, sauf si le sixième jour tombe en juillet ou en août, auquel cas ces modalités et conditions de travail entreront en vigueur dans quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention.

3.04 Tous les efforts raisonnables seront faits pour assurer la signature de la présente convention collective dans les quatorze (14) jours civils qui suivront le vote de ratification par les enseignants.

ARTICLE 4 -- STRIKES AND LOCKOUTS

4.01 There shall be no strikes or lockouts during the term of this Agreement.

ARTICLE 5 -- PRINTING AND DISTRIBUTION OF THE AGREEMENT

5.01 The Federation agrees to print sufficient copies of this Agreement for its own use.

5.02 The Employer agrees to print sufficient copies of this Agreement for its own use.

5.03 This Agreement shall be printed in both English and French and shall be official in both languages.

ARTICLE 6 -- APPLICATION OF AGREEMENT

6.01 This agreement applies to and is binding on the Federation and teachers employed by written contract in accordance with Article 42 in any school in New Brunswick under the jurisdiction of the Department of Education, the Employer and its representatives.

6.02 This agreement also applies to and is binding on any other person who is classified as an "employee" under the Public Service Labour Relations Act and whose classification is one included in the Education Group, Scientific and Professional Category, Part II represented by the Federation for as long as he/she continues to meet the definition of "employee" under that Act.

ARTICLE 7 -- RECOGNITION

7.01 The Employer recognizes the Federation as the exclusive bargaining agent for all teachers to whom New Brunswick Certification Order Number 020 SC 1 a applies.

ARTICLE 8 -- DEDUCTIONS

8.01 The Employer shall deduct from the salary of each teacher the necessary amounts in respect of NBTA or AEFNB provincial dues and of NBTF provincial dues.

8.02 The Employer shall deduct from the salary of each teacher the necessary amounts in respect of NBTF Group Insurance and the New Brunswick Teachers' Pension Plan.

8.03 The Employer shall remit to the NBTF the amounts deducted in respect of NBTA or AEFNB and NBTF provincial dues and NBTF Group Insurance no later than the twelfth day of the succeeding month. The remittance shall indicate the number of teachers from whom NBTA or AEFNB and NBTF provincial dues were deducted.

8.04 Each remittance shall be accompanied by the appropriate computer printout showing, in respect of each teacher, the following information: name, School District number, school location, expense code, social insurance number, employee number, pay period salary, the amounts deducted in respect of the NBTA or AEFNB provincial dues, NBTF provincial dues, certificate level, years of experience and group insurance deductions.

ARTICLE 9 -- PROVINCIAL SECURITY

9.01 Nothing in this Agreement shall be construed to require the Employer in time deemed by the Employer as an emergency and in the interest of the health, safety and security of the people of the Province to do or refrain from doing anything contrary to any instruction, direction or regulation given or made on behalf of the Government of the Province of New Brunswick as contained and evidenced in an order made by the Lieutenant-Governor in Council.

ARTICLE 4 -- GRÈVES ET LOCK-OUT

4.01 Les grèves et lock-out sont interdits pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 5 -- IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION

5.01 La Fédération consent à faire imprimer un nombre suffisant d'exemplaires de la présente convention pour ses propres besoins.

5.02 L'Employeur consent à faire imprimer un nombre suffisant d'exemplaires de la présente convention pour ses propres besoins.

5.03 La présente convention est imprimée en anglais et en français, les deux versions étant officielles.

ARTICLE 6 -- APPLICATION DE LA CONVENTION

6.01 La présente convention vise et lie la Fédération et les enseignants embauchés par contrat écrit conformément à l'article 42 dans une école du Nouveau-Brunswick relevant du ministère de l'Éducation, l'Employeur et ses représentants.

6.02 De plus, la présente convention vise et lie toute autre personne qui a acquis le statut d'"employé" selon la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et dont la classification est incluse dans le groupe Enseignement, catégorie scientifique et professionnelle, partie II, représentée par la Fédération tant et aussi longtemps qu'elle continue de répondre à la définition d'"employé" prévue par cette loi.

ARTICLE 7 -- RECONNAISSANCE

7.01 L'Employeur reconnaît la Fédération comme seul agent négociateur de tous les enseignants visés par l'ordonnance d'accréditation No 020 SC 1 a du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 8 -- PRÉLÈVEMENTS

8.01 L'Employeur doit prélever sur le traitement de chaque enseignant les montants nécessaires pour couvrir les cotisations provinciales de l'AEFNB ou de la NBTA et les cotisations provinciales de la FENB.

8.02 L'Employeur doit prélever sur le traitement de chaque enseignant les montants nécessaires pour couvrir les contributions à l'assurance collective de la FENB et au régime de retraite des enseignants du Nouveau-Brunswick.

8.03 L'Employeur doit remettre à la FENB les montants prélevés pour couvrir les cotisations provinciales de l'AEFNB ou de la NBTA et celles de la FENB, ainsi que les contributions à l'assurance collective de la FENB, au plus tard le douze du mois suivant. Le versement doit indiquer le nombre d'enseignants sur le traitement desquels ont été prélevées les cotisations provinciales de l'AEFNB ou de la NBTA et celles de la FENB.

8.04 Chaque remise d'argent doit être accompagnée de l'état mécanographié approprié indiquant pour chaque enseignant les informations suivantes: nom, numéro du district scolaire, adresse de l'école, code de dépense, numéro d'assurance sociale, numéro d'employé, traitement par période de paye, montants prélevés aux fins des cotisations provinciales de l'AEFNB ou de la NBTA et aux fins des cotisations provinciales de la FENB, niveau de certification, années d'expérience et contribution à l'assurance collective.

ARTICLE 9 -- SÉCURITÉ PROVINCIALE

9.01 Aucune disposition de la présente convention ne doit être interprétée de façon à obliger l'Employeur en situation jugée urgente par lui et pour assurer la santé, le bien-être et la sécurité des habitants de la province, à faire ou à s'abstenir de faire une chose contraire aux ordres, directives ou règlements établis ou faits au nom du gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick par un décret du lieutenant-gouverneur en conseil.

ARTICLE 10 -- EMPLOYER'S RESPONSIBILITIES

10.01 The Employer is vested with the responsibility of managing the public school system of the province and of operating its services. These responsibilities include but are not limited to the following:

- (a) hiring, promoting, demoting, transferring, suspending, disciplining, dismissing or laying off teachers;
- (b) classifying and reclassifying positions and specifying teachers' responsibilities;
- (c) enforcing safety and other regulations;
- (d) changing existing methods or facilities;
- (e) providing supply teachers.

10.02 It is agreed that the exercise of the responsibilities enumerated in Clause 10.01 is subject to the specific provisions of this Agreement and that the Employer will not in the discharge thereof act in a manner contrary to any said provision. Further, any teacher, any group of teachers, or the Federation itself may present a grievance under the relevant terms of this Agreement whenever it is believed that any provision of this Agreement has been violated or infringed upon by the exercise of said responsibilities.

ARTICLE 11 -- CONTRACTING OUT

11.01 The Federation recognizes the right of the Employer to contract out work.

11.02 Subject to Clause 11.04, no teaching or educational function shall be contracted out while there are qualified teachers available who are competent to perform the function.

11.03 A contract made pursuant to Clause 11.04 shall be limited to one school term except in the case of persons who possess special vocational skills and who are not licensed to teach in New Brunswick. Such persons may be employed for one school year.

11.04 A School District may contract out work only after it has complied with Article 41 of the current Collective Agreement.

ARTICLE 12 -- PUBLIC LEGISLATION

12.01 Where any provision of this Agreement conflicts with the provisions of any Public Statute or Regulation of the Province, the latter shall prevail and shall be deemed to form part of this Agreement, notwithstanding which in cases of direct conflict between provisions of the Regulations and any clause of this Collective Agreement, the latter shall prevail.

12.02 In the event that any law passed by the Legislature of the Province and applying to teachers covered by this Collective Agreement renders null and void any provision contained herein, the remaining provisions shall remain in effect for the term of the Agreement and the parties agree to negotiate a mutually acceptable substitution therefor. On failure to reach agreement on any such substitution within thirty (30) days after notice to bargain has been given, either party may resort to the conciliation procedures under the Public Service Labour Relations Act and, where there is mutual agreement, to arbitration under the Act.

12.03 Where any legislation results in greater rights or benefits than those contained in this Collective Agreement, such rights and benefits shall, on demand of the Federation, form part of this Agreement and shall automatically accrue to the benefit of teachers covered by this Agreement.

ARTICLE 13 -- REPRESENTATION ON ADVISORY COMMITTEES OF THE DEPARTMENT OF EDUCATION

13.01 The NBTF shall appoint two of the six representatives to the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification. One of these shall represent the views of the NBTA and the other, the views of the AEFNB.

13.02 The NBTA and the AEFNB shall each be granted representation on the appropriate Provincial Curriculum Advisory Committee.

ARTICLE 10 -- ATTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR

10.01 L'Employeur est chargé de l'administration du système scolaire public de la province et du fonctionnement de ses services. Ces attributions comprennent ce qui suit, sans toutefois s'y limiter:

- (a) embaucher, promouvoir, rétrograder, muter, licencier, suspendre, renvoyer ou prendre toute autre mesure disciplinaire à l'endroit d'un enseignant;

- (b) classer et reclasser les postes et délimiter les responsabilités des enseignants;
- (c) appliquer des mesures de sécurité et d'autres règlements;
- (d) modifier les règles administratives ou les installations existantes;
- (e) fournir les services de suppléants.

10.02 Il est convenu que l'exercice des attributions énumérées au paragraphe 10.01 est soumis aux dispositions particulières de la présente convention et que l'Employeur ne doit pas aller à l'encontre de ces dispositions dans l'exercice de ses fonctions. De plus, tout enseignant, tout groupe d'enseignants ou la Fédération elle-même, peuvent présenter des griefs en s'appuyant sur les dispositions pertinentes de la présente convention lorsqu'ils croient que l'une des dispositions de la convention a été violée ou enfreinte dans l'exercice des attributions susmentionnées.

ARTICLE 11 -- CONTRAT À FORFAIT

11.01 La Fédération reconnaît le droit de l'Employeur d'avoir recours à des contrats à forfait.

11.02 Sous réserve du paragraphe 11.04, aucune fonction d'enseignement ou éducative ne peut être exécutée par contrat à forfait si sont disponibles des enseignants compétents, réunissant les conditions requises pour exercer la fonction.

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.

11.04 Un district scolaire ne peut avoir recours à des contrats à forfait qu'après avoir satisfait aux conditions de l'article 41 de la présente convention.

ARTICLE 12 -- LOIS PUBLIQUES

12.01 Lorsqu'une disposition de la présente convention entre en conflit avec les dispositions d'une loi ou d'un règlement public de la province, ces derniers doivent prévaloir et sont réputés faire partie de la présente convention. Nonobstant cette règle, en cas de conflit direct entre les dispositions de son règlement d'application et tout paragraphe de la présente convention collective, cette dernière doit prévaloir.

12.02 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux enseignants visés par la présente convention collective rend nulle et non avenue l'une quelconque des dispositions de la convention, les autres dispositions restent en vigueur pour la durée de la convention et les parties acceptent de négocier une clause de remplacement qui leur soit acceptable. À défaut d'une entente à ce sujet dans les trente (30) jours de la notification de l'avis de négocier, l'une ou l'autre des parties peut recourir aux procédures de conciliation prévues par la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et, si les deux parties y consentent, à l'arbitrage aux termes de la même loi.

12.03 Lorsqu'une loi a pour effet de conférer des droits ou des avantages plus grands que ceux qui sont contenus dans la présente convention, ces droits et avantages doivent, sur demande de la Fédération, tomber sous le régime de la présente convention et les enseignants visés par la convention doivent en bénéficier automatiquement.

ARTICLE 13 -- REPRÉSENTATION AUX COMITÉS CONSULTATIFS DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

13.01 La FENB désigne deux des six représentants au Comité consultatif du Ministre sur la certification des enseignants. L'un représente les positions de l'AEFNB et l'autre, celles de la NBTA.

13.02 L'AEFNB et la NBTA disposent chacune d'une représentation au sein du comité consultatif provincial des programmes d'études approprié.

13.03 The NBTA and the AEFNB shall each be granted representation on the Provincial Advisory Committee on Testing and Evaluation.

13.04 The NBTF and/or the NBTA and the AEFNB may be granted representation on such advisory committees of the Department of Education as are required to maintain satisfactory Department-Teacher relationships. The NBTF may have representation on those Provincial Committees the deliberations of which directly affect the terms and conditions of employment of teachers, excluding legislative committees.

13.05 No teacher serving on an Advisory Committee under this Article shall lose salary, sick leave benefits or pension benefits due to an absence or absences from school under this Article.

ARTICLE 14 -- EMPLOYEE/EMPLOYER RELATIONS COMMITTEE

14.01 Within thirty (30) days of the signing of this Agreement there shall be constituted a joint committee known as the Employee-Employer Relations Committee comprising three representatives of the Federation and three representatives of the Employer which shall be responsible to facilitate the administration and interpretation of the Agreement.

14.02 Meetings of the Committee may be called by either party giving written notice ten (10) days in advance thereof setting out items to be considered.

14.03 No teacher serving on the Committee shall lose salary, sick leave benefits or pension benefits due to an absence or absences from school under this Article.

14.04 The Committee does not have the power to modify the Collective Agreement.

ARTICLE 15 -- LOCAL LIAISON COMMITTEES

15.01 It is recognized that there is a need for communication and co-operation between the Employer and the Federation at the local level. It is also recognized that a forum for exchanging information and discussing concerns at the local level is valuable in providing better Employer-Employee relations.

15.02 For the purposes expressed in Clause 15.01, the Employer and the Federation may each name up to six (6) representatives to act as members of the local liaison committee for each School District.

15.03 For each district, the content of meetings and any specific terms of reference governing the conduct and scope of the committees will be determined locally. The committee shall meet no less than two (2) times per year, should either party request such meetings.

15.04 The Committee does not have the power to modify the Collective Agreement.

ARTICLE 16 -- LENGTH OF THE SCHOOL YEAR

16.01 The school year shall begin on the first day of July and end on the thirtieth day of June.

16.02 The total number of teaching days in a school year shall not exceed one hundred and ninety-five (195). All weekdays not allowed as statutory holidays or not included in vacation shall be teaching days. The total number of one hundred and ninety-five (195) teaching days shall include if applicable:

- (a) days during which the school in which the teacher is regularly employed was closed due to inclement weather;
- (b) holidays proclaimed by the Governor-General or by the Lieutenant-Governor;
- (c) days during which school was closed by the Employer;
- (d) days during which school was closed by Medical Health authorities; and
- (e) days lost by a teacher for illness, compassionate leave, professional improvement, approved meetings, and any other approved absences for which the teacher has not lost salary.

13.03 L'AEFNB et la NBTA disposent chacune d'une représentation au sein du comité consultatif provincial en mesure et évaluation.

13.04 La FENB et/ou l'AEFNB et la NBTA peuvent être représentées aux comités consultatifs du ministère de l'Éducation dans la mesure où cette représentation est nécessaire à la bonne marche des relations entre le ministère et les enseignants. La FENB peut également être représentée au sein des comités provinciaux dont les délibérations touchent directement les modalités et conditions d'emploi des enseignants, à l'exclusion des comités législatifs.

13.05 Aucun enseignant servant comme membre d'un comité consultatif en vertu du présent article ne doit subir de perte de traitement, de jours de maladie accumulés ou de prestations de retraite à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école en application du présent article.

ARTICLE 14 -- COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYÉS/EMPLOYEUR

14.01 Il est constitué dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un comité mixte appelé Comité des relations employés-Employeur comprenant trois représentants de la Fédération et trois représentants de l'Employeur. Le comité est chargé de faciliter l'application et l'interprétation de la présente convention.

14.02 L'une ou l'autre partie peut convoquer le comité par avis écrit donné dix (10) jours à l'avance et exposant les questions à l'ordre du jour.

14.03 Aucun enseignant membre du comité 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 en application du présent article.

14.04 Le comité n'a pas le pouvoir de modifier la convention collective.

ARTICLE 15 -- COMITÉS LOCAUX DE LIAISON

15.01 Il est reconnu qu'il doit exister collaboration et communication entre l'Employeur et la Fédération au niveau local. Il est également reconnu qu'il est souhaitable d'établir un mécanisme qui permettrait d'échanger de l'information et de discuter de problèmes au niveau local afin d'améliorer les relations entre l'Employeur et les employés.

15.02 Aux fins exprimées dans le paragraphe 15.01, l'Employeur et la Fédération peuvent nommer jusqu'à six (6) représentants comme membres du comité de liaison pour chaque district scolaire.

15.03 À chaque district, le contenu des réunions et le mandat spécifique régissant le fonctionnement des comités et établissant leur champ d'action sont déterminés au niveau local. Le comité se rencontre pas moins de deux (2) fois par année à la demande de l'une ou l'autre des parties.

15.04 Le comité n'a pas le pouvoir de modifier la convention collective.

ARTICLE 16 -- DURÉE DE L'ANNÉE SCOLAIRE

16.01 L'année scolaire commence le premier juillet et se termine le trente juin.

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 assigné;
- (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 et
- (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) When a school is closed pursuant to either Clause 16.02 (a) or (b), the teachers in that school are not required to be in attendance either at that school or at any other school.

(b) When a school is closed pursuant to Clause 16.02 (c), the teachers in that school are not required to be in attendance:

(i) unless activities requiring teacher attendance have been scheduled; or

(ii) unless circumstances have necessitated the temporary transfer of the students of that school to another facility, in which case, the teachers may be required to attend at that facility.

(c) When a school is closed pursuant to Clause 16.02 (d), the teachers in that school are not required to be in attendance unless circumstances have necessitated the temporary transfer of the students of that school to another facility, in which case, the teachers may be required to attend at that facility.

ARTICLE 17 -- HOLIDAYS

17.01 Statutory holidays will be taken on the days proclaimed.

ARTICLE 18 -- HOURS OF INSTRUCTION

18.01 The number of hours of instruction exclusive of the noon recess shall be:

Anglophone sector

For the first three years of the Elementary School (including kindergarten) - minimum 4 hours, maximum 4_ hours.

For the remaining years of the Elementary School and the Middle School - minimum 5 hours, maximum 5_ hours.

For the High School years - minimum 5_ hours, maximum 6 hours.

Francophone sector

For the first three years of the "École primaire" (including "maternelle") - minimum 4 hours, maximum 4_ hours.

For the remaining years of the "École primaire" - minimum 5 hours, maximum 5_ hours.

For the "École secondaire" years - minimum 5_ hours, maximum 6 hours.

18.02 The teachers recognize that their responsibility to their pupils and their profession require the performance of duties that may involve time beyond the hours of instruction described in Clause 18.01.

ARTICLE 19 -- PREPARATION PERIOD

19.01 Where local circumstances permit, teachers shall be allowed, within the hours of instruction during which teachers are required to teach and students are required to remain in class, a minimum of one preparation period of not less than thirty-five (35) minutes per day or an equivalent amount of preparation time based on a longer time period. It is understood that the Employer is not required to employ additional teachers in order to provide such preparation periods.

19.02 Principals of schools of eight (8) or more teachers and all Vice-Principals shall be allowed, in addition to the preparation period specified in Clause 19.01, at least one period per day or an equivalent amount of time based on a longer time period to carry out the duties associated with their positions.

19.03 Principals of schools of less than eight (8) teachers, Department Heads, and Subject Coordinators shall, where local circumstances permit, be allowed, in addition to the preparation period specified in Clause 19.01, at least one period per day or an equivalent amount of time based on a longer time period to carry out the duties associated with their positions.

- 16.03
- (a) Lorsqu'une école est fermée en application des alinéas 16.02 (a) ou (b), les enseignants de cette école ne sont pas tenus d'être présents à cette école ou à toute autre.
 - (b) 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.
 - (c) 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.

ARTICLE 17 -- FÊTES LÉGALES

17.01 Les fêtes légales sont observées aux dates proclamées.

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 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 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.

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 autres années du "Elementary School" et "Middle School".

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

18.02 Les enseignants reconnaissent que leurs responsabilités envers leurs élèves et leur profession exigent des tâches qui peuvent s'étendre au-delà des heures d'enseignement spécifiées au paragraphe 18.01.

ARTICLE 19 -- PÉRIODE DE PRÉPARATION

19.01 Lorsque les circonstances locales le permettent, on accorde chaque jour aux enseignants durant les heures d'enseignement au cours desquelles ils doivent enseigner et les élèves doivent demeurer en classe, un minimum d'une période de préparation d'au moins trente-cinq (35) minutes ou d'une durée équivalente répartie sur une plus longue période de temps. Il est entendu que l'Employeur n'est pas tenu d'embaucher des enseignants additionnels pour offrir ces périodes de préparation.

19.02 On accorde aux directeurs d'écoles qui comptent huit (8) enseignants et plus et à tous les directeurs adjoints, en plus de la période prévue au paragraphe 19.01, au moins une période par jour ou une période d'une durée équivalente répartie sur une plus longue période de temps pour s'acquitter des obligations rattachées à leurs postes.

19.03 On accorde aux directeurs d'écoles qui comptent moins de huit (8) enseignants, aux chefs de département et aux coordonnateurs de matières, en plus de la période de préparation prévue au paragraphe 19.01, et lorsque les circonstances locales le permettent, au moins une période par jour ou une période d'une durée équivalente répartie sur une plus longue période de temps pour s'acquitter des obligations rattachées à leurs postes.

19.04 Notwithstanding Clause 19.01, it shall be an objective to maintain at the School District level the same proportion of preparation time that existed at the time of the signing of this Agreement.

19.05 School Districts shall continue to exercise good faith in the application of this article and shall make every reasonable effort to allocate preparation time in accordance with the provisions of this article.

ARTICLE 20 -- CLASS SIZE

20.01 Whenever reasonably practicable the normal class size shall be thirty (30) pupils. No class size shall exceed thirty- three (33) pupils.

20.02 Notwithstanding Clause 20.01, the maximum class size for grades 3 - 6 inclusive shall be thirty-two (32) pupils; however, if unforeseen circumstances arise, the maximum class size may be increased to thirty-three (33) pupils.

20.03 Notwithstanding Clause 20.01, classes exceeding thirty-three (33) pupils shall be allowed when formed by the grouping of other classes for team teaching or similar purposes. The Employer agrees that the application of Clause 20.03 is subject to the modifications outlined in Clauses 20.02, 20.04 and 20.05.

20.04 Notwithstanding Clause 20.01, it is agreed that the maximum class size for grades 1 and 2 shall be twenty-eight (28) pupils.

20.05 The maximum class size for kindergarten shall be twenty-five (25) pupils.

20.06 (1) If it is necessary to combine two (2) or more grades in one class with one teacher, the maximum class size for such a combined class shall be as follows:

<u>Grades 1-3</u>	<u>Grades 3-5</u>	<u>Grades 5-12</u>
24	27	28

(2) A kindergarten class which is combined with any other grade shall not exceed twenty (20) pupils.

20.07 The parties agree that any further class size reductions announced by the Minister of Education after the signing date of the Collective Agreement shall be deemed to form part of the Collective Agreement.

20.08 The Employer recognizes that in the establishment of class sizes, inclusion of special needs students shall be considered.

ARTICLE 21 -- REPLACEMENT OF ABSENT TEACHERS

21.01 The Employer will make a reasonable effort to ensure that supply teachers are made available to replace absent teachers.

21.02 A teacher may agree or may refuse to replace an absent teacher.

21.03 Notwithstanding Clause 21.02, if, during the hours of instruction, an emergency situation arises which would result in a class being unattended by a teacher, the Employer may require a teacher to replace the absent teacher until the arrival of a supply teacher. If a teacher is required to replace an absent teacher pursuant to this clause, the teacher must be informed as soon as practicable of the circumstances justifying such requirement.

ARTICLE 22 (A) -- NON-TEACHING DUTIES

01 Non-teaching duties shall be kept to a minimum and evenly distributed among the staff.

02 All teachers shall be entitled to a duty-free lunch period of at least sixty (60) minutes.

19.04 Nonobstant le paragraphe 19.01, le district scolaire vise à maintenir la proportion de périodes de préparation qui existait au moment de la signature de la présente convention.

19.05 Les districts scolaires continuent de faire preuve de bonne foi dans l'application de cet article et fait tous les efforts raisonnables pour accorder le temps de préparation en conformité avec les dispositions de cet article.

ARTICLE 20 -- NOMBRE D'ÉLÈVES PAR CLASSE

20.01 Lorsque les circonstances le permettent, le nombre normal d'élèves par classe est de trente (30) élèves. Aucune classe ne peut compter plus de trente-trois (33) élèves.

20.02 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu que le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 3^e à 6^e années inclusivement est de trente-deux (32); néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le nombre maximum d'élèves par classe peut être porté à trente-trois (33) élèves.

20.03 Nonobstant le paragraphe 20.01, une classe peut compter plus de trente-trois (33) élèves si elle est formée par le regroupement d'autres classes pour fins d'enseignement en équipe ou autres raisons semblables. L'Employeur reconnaît que l'application du paragraphe 20.03 est assujettie aux modifications prévues aux paragraphes 20.02, 20.04 et 20.05.

20.04 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu que le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 1^{ère} et 2^e années est de vingt-huit (28) élèves.

20.05 Le nombre maximum d'élèves par classe de maternelle est de vingt-cinq (25).

20.06 (1) S'il devient nécessaire de fusionner deux années ou plus dans une classe avec un enseignant, le nombre maximum d'élèves pour une telle classe combinée est établi comme suit:

<u>1^{ère} à 3^e années</u>	<u>3^e à 5^e années</u>	<u>5^e à 12^e années</u>
24	27	28

(2) Il est entendu qu'une classe de maternelle qui est combinée à un autre niveau ne peut dépasser vingt (20) élèves.

20.07 Les parties conviennent que toute autre réduction du nombre d'élèves par classe annoncée par le ministre de l'Éducation après la signature de la présente convention collective est réputée en faire partie.

20.08 L'Employeur reconnaît, dans la détermination du nombre d'élèves par classe, que l'on doit tenir compte de l'intégration des élèves à besoins spéciaux.

ARTICLE 21 -- REMPLACEMENT DES ENSEIGNANTS ABSENTS

21.01 L'Employeur fera un effort raisonnable afin de s'assurer que des enseignants suppléants soient disponibles pour remplacer les enseignants absents.

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

21.03 Nonobstant le paragraphe 21.02, s'il survient pendant les heures d'enseignement une situation d'urgence ayant pour résultat qu'une classe soit sans la surveillance d'un enseignant, l'Employeur peut exiger qu'un enseignant remplace l'enseignant absent jusqu'à l'arrivée d'un enseignant suppléant. Dans le cas où il est tenu de remplacer un enseignant absent conformément au présent paragraphe, l'enseignant doit être informé dans les meilleurs délais possibles de la situation qui justifie cette demande.

ARTICLE 22 (A) -- FONCTIONS EXTRA-PROFESSIONNELLES

01 Les fonctions extra-professionnelles doivent être limitées et réparties également entre le personnel.

02 Tout enseignant a droit pour son repas du midi à une période d'au moins soixante (60) minutes sans service.

ARTICLE 22 (B) -- SOLICITATION OF FUNDS

01 Any solicitation of funds, or sale, or distribution of materials for the benefit of outside organizations, and collection of monies shall not be the responsibility of teachers. The teachers in the NBTF local branch may agree with the Director of Education the extent to which they shall cooperate in the solicitation of funds, or sale, or distribution of materials for the benefit of outside organizations.

02 Clause .01 does not prohibit the teacher from collecting money for educationally-related activities.

ARTICLE 23 -- EXTRA-CURRICULAR ACTIVITIES

23.01 Teacher participation in extra-curricular activities shall be voluntary.

ARTICLE 24 -- STENOGRAPHIC AND CLERICAL ASSISTANCE

24.01 Stenographic and clerical assistance shall be made available to teachers based on one clerical assistant for every thirty (30) teachers, with part-time clerical assistants on a proportional basis.

24.02 The Superintendent or his/her designate shall allocate to schools on a proportional basis the stenographic and clerical assistants made available under Clause 24.01.

24.03 The Superintendent or his/her designate shall employ additional stenographic and clerical assistants on a casual basis to meet peak work load periods and to replace existing stenographic and clerical assistants who are absent due to illness.

ARTICLE 25 -- AUXILIARY PERSONNEL

25.01 Auxiliary personnel are those persons who assist teachers by performing some of the non-professional functions carried out by teachers. Such personnel could, for example, provide assistance in classrooms, libraries, shops, laboratories, or assist in supervising halls, lunchrooms, cafeterias, playgrounds or the loading and unloading of buses. Auxiliary personnel are not limited to the above forms of assistance; however, at no time shall they perform any professional function such as: planning, diagnosing, prescribing, instructing and evaluating.

25.02 Auxiliary personnel may under no circumstances be used as replacements for licensed teachers.

25.03 Auxiliary personnel shall be assigned to a school only after consultation with the principal and teaching staff and shall work under the supervision and direction of the professional staff of the school.

25.04 Auxiliary personnel shall not be assigned specifically to one or more teachers without consulting the teacher(s) concerned. If a teacher objects to this specific assignment, a meeting between the teacher, the Director of Education and the principal involved shall be arranged to discuss and resolve the matter.

25.05 Qualified teachers acting as auxiliary personnel shall at all times be restricted to the provisions of Clauses 25.01, 25.02, 25.03 and 25.04.

ARTICLE 26 -- ANNIVERSARY DATE

26.01 (a) When the anniversary date of the teacher falls on or before the fifteenth day of the month, the teacher shall progress to the next step of the salary scale on the first teaching day of that month.

(b) When the anniversary date of the teacher falls between the fifteenth day of the month and the end of the month, the teacher shall progress to the next step of the salary scale on the first teaching day of the next month.

ARTICLE 22 (B) -- SOLLICITATION DE FONDS

01 Les enseignants ne sont pas tenus de solliciter des dons, ni de vendre ou de distribuer des objets au profit d'organisations extérieures, ni de percevoir de l'argent pour quelque raison que ce soit. Cependant, les enseignants du cercle local de la FENB peuvent, d'un commun accord avec la direction de l'éducation, déterminer la mesure dans laquelle ils collaboreront à la sollicitation de dons, à la vente ou à la distribution d'objets au profit d'organisations extérieures.

02 Le paragraphe .01 n'empêche pas l'enseignant de percevoir des fonds pour des activités reliées à l'éducation.

ARTICLE 23 -- ACTIVITÉS PARASCOLAIRES

23.01 La participation des enseignants aux activités parascolaires est volontaire.

ARTICLE 24 -- SERVICES DE STÉNOGRAPHIE ET DE SECRÉTARIAT

24.01 Les services de sténographie et de secrétariat sont fournis aux enseignants sur une base d'une secrétaire à temps plein par tranche de trente (30) enseignants. Les services de secrétariat à temps partiel sont prévus sur une base proportionnelle.

24.02 La direction générale ou son représentant délégué assigne aux écoles sur une base proportionnelle les services de sténographie et de secrétariat établis selon les dispositions du paragraphe 24.01.

24.03 La direction générale ou son représentant délégué doit embaucher du personnel surnuméraire de sténographie et de secrétariat pour faire face aux pointes de travail et pour remplacer les sténographes et les secrétaires absents pour cause de maladie.

ARTICLE 25 -- PERSONNEL AUXILIAIRE

25.01 Le personnel auxiliaire désigne ceux qui assistent les enseignants dans l'exercice de certaines fonctions non professionnelles remplies par les enseignants. Ce personnel peut par exemple, assister l'enseignant dans les salles de classe, à la bibliothèque, dans les ateliers, au laboratoire, ou collaborer à la surveillance des corridors, des salles à manger, des cafétérias, des terrains de jeux ou de la montée et de la descente des élèves des véhicules scolaires. Les fonctions du personnel auxiliaire ne se limitent pas aux services d'aide susmentionnés. Cependant, il leur est absolument interdit d'accomplir des tâches professionnelles telles que planifier, dépister, prescrire, instruire ou évaluer.

25.02 Le personnel auxiliaire ne doit dans aucun cas servir de remplaçant à un enseignant breveté.

25.03 Le personnel auxiliaire n'est affecté à une école qu'après consultation auprès du directeur et du personnel enseignant, et il travaille sous la surveillance et la direction du personnel professionnel de l'école.

25.04 Le personnel auxiliaire n'est pas affecté spécifiquement à un ou plusieurs enseignants sans que le ou les enseignant(s) concerné(s) ne soit (soient) consulté(s). Si l'enseignant s'objecte à cette affectation spécifique, une rencontre est organisée entre l'enseignant, la direction de l'éducation et le directeur d'école impliqué pour discuter de la question et la régler.

25.05 Les enseignants qualifiés agissant comme personnel auxiliaire sont soumis en tout temps aux dispositions des paragraphes 25.01, 25.02, 25.03 et 25.04.

ARTICLE 26 -- ANNIVERSAIRE D'EMBAUCHAGE

26.01 (a) Lorsque l'anniversaire d'embauchage d'un enseignant tombe dans les quinze premiers jours du mois, l'enseignant passe à l'échelon suivant du barème des traitements dès le premier jour d'enseignement de ce mois.

(b) Lorsque l'anniversaire d'embauchage d'un enseignant tombe entre le quinzième jour du mois et la fin du mois, l'enseignant passe à l'échelon suivant du barème des traitements dès le premier jour d'enseignement du mois suivant.

ARTICLE 27 -- METHOD OF PAYMENT

27.01 Each teacher shall receive a basic annual salary corresponding to his or her qualifications and experience and as determined by the appropriate schedule as Schedules F and G which form an integral part of this Agreement. Teachers shall be paid every two weeks in the amount determined by the formula:

$$\text{Bi-weekly salary} = \frac{\text{Annual salary according to salary schedule}}{\text{number of bi-weekly pay periods between Sept. 1 and August 31}}$$

27.02 Every teacher who receives an annual responsibility allowance will receive this allowance in accordance with the formula:

$$\text{Bi-weekly responsibility allowance payment} = \frac{\text{Annual responsibility allowance}}{\text{number of bi-weekly pay periods between Sept. 1 and August 31}}$$

27.03 Bi-weekly salaries for part-time teachers will be determined as follows:

$$\text{Salary} = \frac{\text{appropriate scheduled salary scale}}{195} \times \frac{\text{Number of Teaching days}}{\text{Number of bi-weekly pay periods during the term of the contract}}$$

27.04 Direct Deposit

- a) The Employer may implement a system of direct deposit with a financial institution, of the employee's choice, insured under the Canada Direct Deposit Insurance Corporation Act.
- b) Where the Employer implements a system of direct deposit, teachers who are currently receiving pay cheques may continue to benefit from the provisions of Clauses 27.05, 27.06 and 27.07 for a period not exceeding two (2) years from the date of signing of the present Collective Agreement.
- c) When the regular pay day falls on a holiday, a teacher shall be paid on the last banking day prior to such holiday.

27.05 Teachers shall receive their cheques every second Friday and the cheques will be dated and payable on that day; however, whenever possible, the cheques will be distributed to teachers every second Thursday. If Friday is a holiday, the teachers' cheques shall be received, dated and payable on the last banking day prior to that day.

27.06 If a pay date falls on a day other than a holiday during the Christmas or March break, the teachers' cheques shall be dated and payable in accordance with the pay date, but shall be received by the teachers on the last scheduled teaching day prior to the Christmas or March break.

27.07 Teachers shall receive their July and August cheques at the earliest possible date after school closes in June. The cheques will be dated the days on which they are payable.

ARTICLE 28 -- TRAVEL EXPENSES

28.01 Teachers shall be responsible for providing their own transportation between their place of residence and their normal place of employment.

28.02 Teachers using their own motor vehicles for travelling in the performance of their regular duties shall be paid in accordance with the rate established by Board of Management as amended from time to time. The rate shall be applied to those kilometers travelled in each school year. For those who do not use their own motor vehicles, the Employer shall provide transportation costs for teachers who are required to travel in the performance of their regular duties. Such transportation costs must not exceed the Board of Management travel directive as amended from time to time.

ARTICLE 27 -- MODALITÉS DE PAIEMENT

27.01 Chaque enseignant reçoit un traitement annuel fondé sur sa compétence et son expérience et fixé selon le cas dans l'une des annexes F et G qui font partie intégrante de la présente convention. Les enseignants reçoivent leurs paies à toutes les deux (2) semaines au montant déterminé par la formule suivante:

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

27.02 L'enseignant qui reçoit une indemnité de responsabilité annuelle reçoit cette indemnité selon la formule suivante:

$$\text{indemnité de responsabilité à la quinzaine} = \frac{\text{indemnité de responsabilité annuelle}}{\text{le nombre de périodes de paie à la quinzaine entre le 1er septembre et le 31 août}}$$

27.03 Le traitement à la quinzaine des enseignants à temps partiel est déterminé de la façon suivante:

$$\text{Traitement} = \frac{\text{traitement selon l'échelle appropriée}}{195} \times \text{nombre de jours d'enseignement}$$

Nombre de périodes de paie à la quinzaine pendant la durée du contrat

27.04 Dépôt direct

- (a) L'Employeur peut mettre en application un système de dépôt direct avec une institution financière du choix de l'enseignant; ce mécanisme prévoit l'assurance en vertu de la Loi canadienne de l'assurance des compagnies de dépôt direct.

- (b) Lorsque l'Employeur mettra en application un système de dépôt direct, les enseignants qui reçoivent actuellement un chèque peuvent continuer selon les dispositions des paragraphes 27.05, 27.06 et 27.07 pour une période ne dépassant pas deux (2) ans suivant la signature de la présente convention collective.
- (c) Si la journée de paie est un jour férié, l'enseignant est payé le jour bancaire précédant ce jour férié.

27.05 Les enseignants reçoivent leurs chèques tous les deux vendredis et les chèques sont datés et encaissables ce même jour; néanmoins, lorsque possible, les chèques seront distribués aux enseignants tous les deux jeudis. Si vendredi est un jour férié, les chèques des enseignants seront distribués, datés et encaissables le jour bancaire précédant ce jour férié.

27.06 Si une date de paie se trouve une journée autre qu'un congé férié durant les congés de Noël ou de mars, les chèques des enseignants seront datés et encaissables le jour de la paie, mais seront distribués le dernier jour d'enseignement prévu avant le congé de mars ou Noël.

27.07 Les enseignants reçoivent leurs chèques pour les mois de juillet et d'août le plus tôt possible après la fermeture des classes en juin. Ces chèques portent la date du jour où ils sont encaissables.

ARTICLE 28 -- FRAIS DE TRANSPORT

28.01 L'enseignant doit pourvoir à son propre moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail habituel.

28.02 L'enseignant qui se sert de sa propre voiture pour se déplacer dans l'accomplissement de ses tâches ordinaires est indemnisé selon le tarif fixé et modifié de temps à autre par le Conseil de gestion. Le tarif d'indemnisation s'applique au nombre de kilomètres parcourus au cours d'une année scolaire. L'Employeur dédommage de ses frais de transport l'enseignant qui n'utilise pas sa propre voiture et qui doit se déplacer dans l'accomplissement de ses tâches ordinaires. Ces frais de transport ne doivent pas excéder les tarifs établis dans les directives de voyage du Conseil de gestion telles que modifiées de temps à autre.

28.03 Where a teacher teaches in more than one school, the school where that teacher spends the greater portion of time shall be considered to be the normal place of employment for the purpose of determining distance under this Article.

28.04 Where the time spent by a teacher is divided equally between two or more schools, the Director of Education shall advise that teacher, within two (2) weeks of the commencement of his/her teaching duties, which of the schools is the normal place of employment for the purpose of determining distance under this Article.

ARTICLE 29 -- RESPONSIBILITY ALLOWANCES

29.01 For the purposes of this Collective Agreement, there are three (3) types of positions of responsibility namely; principal, vice-principal and supplementary position of responsibility (SPR).

29.02 No teacher shall hold more than one of these positions of responsibility at one time.

29.03 A teacher assigned by the Director of Education or his/her delegated representative to perform the function of a position of responsibility for five (5) consecutive days or more shall be paid the remuneration for such position in accordance with this Article for the full period of time he/she performs the duties of the position.

29.04 Principals shall receive:

On September 1, 1997, an increase of 1% of their current responsibility allowance

On March 1, 1998, an increase of 0.5% of their responsibility allowance

Effective September 1, 1998, a principal shall receive a responsibility allowance based on the following scale:

Based on Student Enrollment on September 30th

<u>Schools of 500 or fewer students</u>		<u>Schools of 501 to 1000 students</u>		<u>Schools of 1001+ students</u>	
1	5,000	1	7,800	1	10,600
2	5,700	2	8,500	2	11,300
3	6,400	3	9,200	3	12,000
4	7,100	4	9,900	4	12,700
5	7,800	5	10,600	5	13,400
6	8,500	6	11,300	6	14,100

7 9,200

7 12,000

7 14,800

NOTE: A fluctuation of 15 students above or below the cut-off numbers shall be required before any change in category occurs.

29.05 Effective at the signing of the present agreement, teachers appointed to the position of principal shall be appointed for a term of five (5) years renewable by mutual agreement. Teachers whose term is not renewed shall be entitled to return to the same position held prior to the appointment; if the position no longer exists, the teacher shall be entitled to an equivalent position. In addition, if the appointment is not renewed, the applicable responsibility allowance shall be payable for one year following the end of the five-year term.

29.06 A vice-principal shall be appointed for every twenty-five (25) teachers (FTE) or major fraction thereof to a maximum of three (3). Effective at the signing of the present agreement, teachers appointed to the position of vice-principal shall be appointed for a term of five (5) years renewable by mutual agreement. Teachers whose term is not renewed shall be entitled to return to the same position held prior to the appointment; if the position no longer exists, the teacher shall be entitled to an equivalent position. In addition, if the appointment is not renewed, the applicable responsibility allowance shall be payable for one year following the end of the five-year term subject to Clauses 29.08 and 29.09.

28.03 Lorsqu'un enseignant oeuvre dans plusieurs écoles, l'école où il passe la plus grande partie du temps est considérée comme son lieu de travail habituel aux fins d'application du présent article.

28.04 Lorsque l'emploi du temps d'un enseignant est réparti également entre deux écoles ou plus, la direction de l'éducation doit faire savoir à l'enseignant, dans les deux (2) semaines qui suivent son entrée en fonction quelle est l'école considérée comme son lieu de travail habituel aux fins d'application du présent article.

ARTICLE 29 -- INDEMNITÉS DE RESPONSABILITÉ

29.01 Aux fins de la présente convention collective, il existe trois (3) postes de responsabilité: directeur, directeur adjoint et poste additionnel de responsabilité (PAR).

29.02 Nul enseignant ne peut en même temps être titulaire de plus d'un de ces postes de responsabilité.

29.03 L'enseignant qui est affecté par la direction de l'éducation ou son représentant délégué à l'accomplissement des fonctions d'un poste de responsabilité pendant cinq (5) jours consécutifs ou plus reçoit la rémunération rattachée à ce poste conformément au présent article et calculée pour la totalité de la période pendant laquelle il exerce les fonctions de ce poste.

29.04 À partir du 1er septembre 1997:

Les directeurs d'écoles reçoivent une augmentation de 1% à leur indemnité de responsabilité actuelle.

À partir du 1er mars 1998:

Les directeurs d'écoles reçoivent une augmentation de 0,5% à leur indemnité de responsabilité.

À partir du 1er septembre 1998, l'indemnité de responsabilité des directions d'écoles est basée sur l'échelle suivante:

Nombre d'élèves inscrits au 30 septembre

<u>Écoles de 500 élèves ou moins</u>	<u>Écoles de 501 élèves à 1000</u>	<u>Écoles de 1001 élèves et plus</u>
1 5,000	1 7,800	1 10,600
2 5,700	2 8,500	2 11,300
3 6,400	3 9,200	3 12,000
4 7,100	4 9,900	4 12,700
5 7,800	5 10,600	5 13,400
6 8,500	6 11,300	6 14,100
7 9,200	7 12,000	7 14,800

REMARQUE: Le changement de catégorie ne se fait que lorsqu'il y a une fluctuation de 15 élèves au dessus ou en dessous des limites prévues dans chaque catégorie.

29.05 À compter de la signature de la présente entente, 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 renouvelé, l'indemnité de responsabilité qui s'applique est payable pour une année suivant la fin du mandat de cinq ans.

29.06 Un directeur adjoint est nommé pour chaque groupe de 25 enseignants ou pour toute fraction majeure de ce nombre (ETP) jusqu'à concurrence de trois (3) directeurs adjoints. À compter de la signature de la présente entente, toute nomination sera une nomination d'un terme de cinq (5) ans renouvelable par entente mutuelle. Les enseignants dont le mandat n'est pas renouvelé auront droit de retourner au même poste qu'ils détenaient avant la nomination; 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 appropriée est payable pour une année suivant la fin du mandat de cinq ans sous réserve des paragraphes 29.08 et 29.09.

Vice-Principals shall receive:

On September 1, 1997, an increase of 1% of their current responsibility allowance

On March 1, 1998, an increase of 0.5% of their responsibility allowance

Effective September 1, 1998, a vice-principal shall receive a responsibility allowance based on the following scale:

Based on Student Enrollment on September 30th

<u>Schools of 500 or fewer students</u>	<u>Schools of 501 to 1000 students</u>	<u>Schools of 1001+ students</u>
1 2,500	1 3,900	1 5,300
2 2,850	2 4,250	2 5,650
3 3,200	3 4,600	3 6,000
4 3,550	4 4,950	4 6,350
5 3,900	5 5,300	5 6,700
6 4,250	6 5,650	6 7,050
7 4,600	7 6,000	7 7,400

NOTE: A fluctuation of 15 students above or below the cut-off numbers shall be required before any change in category occurs.

29.07 The Employer may appoint teachers to supplementary positions of responsibility. Notwithstanding Clauses 29.08 and 29.09, an appointment to such a position, after the signing of the present agreement, shall be made by the Director of Education for a term to be determined by the nature and scope of the assignment and in any event shall not exceed three (3) years. Such appointments are renewable by mutual agreement. A teacher whose appointment is not renewed shall be entitled to return to the same position held in the district prior to the appointment; if this position no longer exists, the teacher shall be entitled to an equivalent position.

Teachers holding supplementary positions of responsibility shall be compensated at the rate of \$2000 per school year in addition to regular salary.

29.08 Teachers holding positions of responsibility shall be notified in writing by registered mail or personal service prior to July 1st of each school year of a loss of or reduction in responsibility allowance for the ensuing school year. However, the Superintendent or his/her designate may also notify a teacher of a loss of or reduction in responsibility allowance up to and including October 31st of the current school year.

29.09 If a teacher receives a notice pursuant to Clause 29.08 prior to July 1st, the loss of or reduction in responsibility allowance shall be effective September 1st of the ensuing school year. If a teacher receives a notice pursuant to Clause 29.08 during the period July 1st to October 31st, the loss of or reduction in responsibility allowance shall be effective November 1st of the current school year and the teacher holding the position of responsibility shall be paid up to and including October 31st the same responsibility allowance he/she was paid during the school year immediately prior.

29.10 October 31st of each school year will be the final date on which teachers holding positions of responsibility will be notified of the continuation, discontinuation or adjustment of the amount of any responsibility allowance that he or she will receive for that school year.

29.11 Notwithstanding Clause 29.06, no vice-principal prior to the signing of the current agreement, shall lose his/her position of responsibility unless there is a reduction in the number of teachers to a number below the requirement specified in Clause 29.06. It is understood that the terms of this clause do not in any way limit the Employer's right to assess competence and conduct and to react in an appropriate fashion.

In addition, no principal or vice-principal prior to the signing of the current agreement, shall lose his/her position of responsibility except for just cause or unless the principal or vice-principal indicates, in writing, his/her decision to withdraw from the position. Incumbent principals or vice-principals who wish to accept term appointments in order to benefit from the new scale shall notify their Director of Education prior to September 1, 1998.

À partir du 1er septembre 1997:

Les directeurs adjoints reçoivent une augmentation de 1% à leur indemnité de responsabilité actuelle.

À partir du 1er mars 1998:

Les directeurs adjoints reçoivent une augmentation de 0,5% à leur indemnité de responsabilité.

À partir du 1er septembre 1998, l'indemnité de responsabilité des directions ajoutées est basée sur l'échelle suivante:

Nombre d'élèves inscrits au 30 septembre

<u>Écoles de 500 élèves ou moins</u>		<u>Écoles de 501 élèves à 1000</u>		<u>Écoles de 1001 élèves et plus</u>	
1	2,500	1	3,900	1	5,300
2	2,850	2	4,250	2	5,650
3	3,200	3	4,600	3	6,000
4	3,550	4	4,950	4	6,350
5	3,900	5	5,300	5	6,700
6	4,250	6	5,650	6	7,050
7	4,600	7	6,000	7	7,400

REMARQUE: Le changement de catégorie ne se fait que lorsqu'il y a une fluctuation de 15 élèves au dessus ou en dessous des limites prévues dans chaque catégorie.

29.07 L'Employeur peut nommer des enseignants à des postes additionnels de responsabilité. Nonobstant les paragraphes 28.08 et 28.09, et, après la signature de la présente entente, la Direction de l'Éducation effectue de telles nominations pour un terme déterminé par la nature et l'étendue de l'affectation mais ne dépassant pas trois (3) ans. Telles nominations sont aussi renouvelables par consentement mutuel. L'enseignant dont le mandat n'est pas renouvelé a droit de retourner au même poste qu'il détenait dans le district avant la nomination; si le poste n'existe plus, l'enseignant a droit à un poste équivalent.

Les enseignants qui détiennent des postes additionnels de responsabilité reçoivent 2,000\$ par année scolaire en plus du traitement régulier.

29.08 L'enseignant détenant un poste de responsabilité est avisé par écrit, par courrier recommandé ou par signification personnelle avant le 1er juillet de chaque année scolaire de toute perte ou diminution de l'indemnité de responsabilité pour la prochaine année scolaire. Néanmoins, une direction générale ou son représentant délégué peut aussi aviser un enseignant d'une perte ou d'une diminution de l'indemnité de responsabilité jusqu'au 31 octobre inclusivement de l'année en cours.

29.09 Si un enseignant reçoit un avis en vertu du paragraphe 29.08 avant le 1er juillet, la perte ou la diminution de l'indemnité de responsabilité entre en vigueur le 1er septembre de l'année scolaire qui suit. Si un enseignant reçoit un avis en vertu du paragraphe 29.08 entre le 1er juillet et le 31 octobre, la perte ou la diminution de l'indemnité de responsabilité entre en vigueur le 1er novembre de l'année scolaire en cours et l'enseignant qui détient le poste de responsabilité reçoit jusqu'au 31 octobre inclusivement la même indemnité de responsabilité qu'il recevait durant l'année scolaire immédiatement avant.

29.10 Le 31 octobre de l'année scolaire constitue la date finale à laquelle un enseignant détenant un poste de responsabilité doit être avisé de la continuation, de la discontinuation ou de la modification de l'indemnité de responsabilité qu'il recevra pendant l'année scolaire en cours.

29.11 Nonobstant le paragraphe 29.06, un directeur adjoint déjà en place avant la signature de la présente convention, ne peut perdre son poste de responsabilité que si le nombre d'enseignants tombe au-dessous des exigences minimales spécifiées au paragraphe 29.06. Il est entendu que les dispositions de ce paragraphe ne limitent aucunement le droit de l'Employeur d'évaluer la compétence et la conduite et de réagir de façon appropriée. De plus, aucun directeur ou directeur adjoint déjà en place avant la signature de la présente convention ne doit perdre son poste de responsabilité sauf pour juste motif ou à moins que le directeur ou le directeur adjoint n'indique par écrit sa décision d'abandonner ce poste. Les directeurs et directeurs adjoints déjà en place qui désirent accepter une nomination à terme dans le but de profiter des augmentations de la nouvelle échelle d'indemnité doivent en aviser le Directeur de l'Éducation avant le 1er septembre 1998.

29.12 Subject to Clauses 29.08 and 29.09, teachers receiving allowances of Department Heads and Subject Coordinators at the signing of this agreement (not including those who hold such positions in an acting capacity) or who are on an approved leave of absence from such position,

shall suffer no loss of income as a result of changes to Article 29 and the introduction of the new supplementary positions of responsibility. It is understood that those incumbents who are not assigned duties as an SPR shall receive the greater of the allowance calculated for the former assignment or the new flat rate. An incumbent who is offered an assignment as an SPR, at the same level, in the same school or community and declines such an assignment shall lose income protection as provided in this clause.

ARTICLE 30 -- CO-OPERATING TEACHERS

30.01 A teacher who agrees to participate as a co-operating teacher shall do so without remuneration from the Employer, but no teacher shall be compelled to participate as a co-operating teacher.

ARTICLE 31 -- SICK LEAVE

31.01 Sick leave days accumulate to the credit of a teacher while employed as a full-time teacher in the public schools of New Brunswick at the rate of one and one-half (1 1/2) days per month of employment to a maximum of fifteen (15) teaching days per school year accumulating to a maximum of one hundred and ninety-five (195) teaching days. Part-time teachers shall accumulate sick leave on a pro rata basis.

31.02 Teachers shall be credited with all of their previously accumulated sick leave to the maximum provided for in Clause 31.01.

31.03 When a teacher under contract is absent from teaching because of his/her own illness, the Employer shall pay that teacher during his/her absence as though he/she were teaching to the extent of the sick leave days accumulated to his/her credit.

31.04 A teacher who has not accumulated sufficient sick leave to cover a period of absence under this Article shall be granted upon request special sick leave up to fifteen (15) teaching days.

31.05 Special sick leave granted shall be deducted from sick leave credits subsequently accumulated.

31.06 A teacher who was granted special sick leave pursuant to Clause 31.04 shall, upon ceasing to be a teacher, compensate the Employer for special sick leave which has not been recovered under Clause 31.05 and the amount of compensation shall be calculated at the employee's rate of remuneration in effect at the time the days were borrowed.

31.07 The Employer shall deduct from the teacher's accumulated sick leave days the number of days the teacher was absent for illness under this Article and for which he/she was paid.

31.08 The Employer may require a medical certificate from a teacher entitled to sick leave with pay under this Article and may require from time to time a medical examination of the teacher by a medical examiner appointed by the Employer.

31.09 A statement of the accumulated sick leave of each teacher shall be reported to the school in which he/she teaches and the report of the number of days accumulated shall be available to him/her on or before December 31st of each school year.

ARTICLE 32 -- COMPASSIONATE LEAVE

32.01 A teacher shall be granted bereavement leave in the event of the death of the teacher's mother, father, spouse, child, brother, sister or parent-in-law without loss of pay for five (5) teaching days. It is understood that, in the application of this clause, "child" also includes the child of the teacher's spouse.

32.02 A teacher shall be granted bereavement leave in the event of the death of the teacher's grandmother, grandfather, sister-in-law, brother-in-law, son-in-law, daughter-in-law, grand-daughter, grandson, aunt, uncle, niece, nephew, without loss of pay for three (3) teaching days. A teacher shall also be granted bereavement leave in the event of the death of the grandfather or grandmother of his spouse without loss of pay for one (1) teaching day.

29.12 Sous réserve des paragraphes 28.08 et 29.09, les enseignants qui reçoivent une indemnité de responsabilité de chef de département et de coordonnateur de matières au moment de la signature de la présente convention (excluant les personnes qui détiennent de tels postes par intérim) ou qui sont en congé approuvé d'un tel poste, ne doivent subir aucune perte de traitement suite aux modifications à l'article 29 et à l'implantation des nouveaux postes additionnels de responsabilité. Il est entendu que les personnes déjà en place à qui l'on n'affecte pas de tâches comme PAR recevront l'indemnité qu'ils recevaient à leur ancien poste ou le nouveau taux selon le plus élevé des deux taux. Une personne déjà en place à qui on offre une affectation comme PAR au même niveau, dans la même école ou dans la même communauté et qui refuse une telle offre perd la protection de revenu prévue à cette clause.

ARTICLE 30 -- ENSEIGNANTS COOPÉRANTS

30.01 Tout enseignant coopérant qui accepte de prendre en charge un élève-enseignant le fait sans rémunération de l'Employeur, mais aucun enseignant ne peut être contraint de prendre en charge un élève-enseignant.

ARTICLE 31 -- CONGÉS DE MALADIE

31.01 L'enseignant accumule des jours de congé de maladie pendant qu'il est employé à temps plein en tant qu'enseignant dans les écoles publiques du Nouveau-Brunswick, à raison d'une journée et demie (1 1/2) par mois d'emploi pour un maximum de quinze (15) jours par année scolaire, jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement. L'enseignant à temps partiel accumule des jours de congé de maladie au prorata du temps plein.

31.02 L'enseignant reçoit le crédit de tous les jours de congé de maladie antérieurement accumulés jusqu'au maximum prévu au paragraphe 31.01.

31.03 Lorsqu'un enseignant lié par contrat s'absente de l'enseignement pour cause de maladie, l'Employeur doit, jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie que cet enseignant a accumulés, le payer pendant son absence comme s'il enseignait.

31.04 L'Employeur accorde sur demande un congé spécial de maladie de quinze (15) jours au maximum à l'enseignant qui n'a pas accumulé le nombre suffisant de jours de congé de maladie pour couvrir une période d'absence en application du présent article.

31.05 Le congé spécial de maladie accordé est déduit du nombre de jours de congé de maladie qui sont accumulés par la suite.

31.06 L'enseignant qui a bénéficié d'un congé spécial de maladie conformément au paragraphe 31.04 doit, lorsqu'il cesse ses fonctions, indemniser l'Employeur du nombre de jours de congé de maladie spécial qu'il n'a pas récupérés en application du paragraphe 31.05 et le montant de l'indemnité est calculé en fonction du taux de rémunération de l'enseignant au moment où les jours ont été empruntés.

31.07 L'Employeur déduit du nombre de jours de congé de maladie accumulés par un enseignant, le nombre de jours d'absence de cet enseignant pour cause de maladie en application du présent article, pour lesquels l'enseignant a été payé.

31.08 L'Employeur peut exiger un certificat médical d'un enseignant qui a droit à un congé de maladie payé en application du présent article et il peut également exiger à l'occasion que l'enseignant se soumette à un examen médical effectué par un médecin nommé par l'Employeur.

31.09 Un relevé du nombre de jours de congé de maladie accumulés par chaque enseignant est remis à l'école où il enseigne et ce relevé des jours de congé de maladie accumulés doit être mis à la disposition de l'enseignant au plus tard le 31 décembre de chaque année scolaire.

ARTICLE 32 -- CONGÉS DE CIRCONSTANCE

32.01 L'enseignant 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. Il est entendu que, dans l'application du présent paragraphe, "enfant" comprend aussi l'enfant du conjoint de l'enseignant.

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. L'enseignant a aussi droit à un congé de deuil d'une (1) journée d'enseignement sans perte de traitement dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère du conjoint.

32.03 Subject to medical evidence, when it is necessary for a teacher to be absent from school because of serious illness of his/her spouse, mother, father or child three (3) teaching days leave with pay will be provided on request. It is understood that the medical evidence might be such that a leave of fewer than three days would be warranted. Such leave shall be granted for each occasion of serious illness.

32.04 It is recognized that leave under this Article can be taken only at the time of the situation requiring the leave.

32.05 No teacher shall experience a loss in salary, sick leave benefits or pension benefits due to an absence or absences from school under this Article.

32.06 In the application of this Article, spouse shall mean either:

(a) A Husband or Wife, or (b) an individual who has been residing with the teacher for a period of not less than one (1) year and who has been publicly represented as the Husband and Wife of the teacher.

ARTICLE 33 (A) -- MATERNITY LEAVE/PARENTAL LEAVE

01 In case of pregnancy, a teacher shall be entitled to thirty (30) teaching days leave at full pay which said days shall not be deducted from her accumulated sick leave.

02 She shall be granted on request additional weeks of unpaid maternity leave so that the entire period of paid and unpaid maternity leave may be extended to twenty-one (21) weeks.

03 The parties agree that during the twenty-six (26) week period which begins eight (8) weeks prior to the week of confinement and terminates seventeen (17) weeks after the week of confinement, a teacher may not utilize any paid sick leave for pregnancy-related illnesses.

04 A teacher shall be granted on request twelve (12) weeks of unpaid parental leave. If both parents are teachers, the twelve (12) week parental leave may be taken by one parent or shared by the two parents as long as the maximum leave period does not exceed twelve (12) weeks. In the case of the mother, the parental leave must be consecutive to the maternity leave. If the natural father intends to take parental leave, he shall give four (4) weeks written notice to the Employer of the commencement date and duration of the leave. In addition, on the occasion of the birth of his child, a male teacher shall be granted on request three (3) teaching days leave with pay which shall be integrated within any parental leave taken by the father pursuant to this article.

05 A teacher shall be granted an additional five (5) weeks unpaid parental leave if the baby arrives home after six (6) months and is experiencing emotional, physical or psychological conditions. If both parents are teachers, the five (5) weeks additional parental leave may be taken by one parent or shared by the two parents as long as the maximum leave period does not exceed five (5) weeks. The five (5) week additional parental leave may commence not earlier than the date on which the newborn comes into the employee's care and custody and not later than fifty-two (52) weeks after that date.

06 Notwithstanding the leave provided in this article, the teacher may take additional unpaid maternity or parental leave if both the teacher and the School District agree.

07 After any leave period under this article has expired, the teacher shall return to the teaching position he/she held prior to the commencement of the leave unless his/her teaching contract has been terminated in accordance with the Collective Agreement.

08 The sick leave provisions of this Collective Agreement do not apply to those on maternity leave or parental leave, except that during the thirty (30) teaching days leave at full pay, the teacher shall continue to accumulate sick leave at the normal rate. Those teachers on maternity leave or parental leave shall not lose their accumulated sick leave.

ARTICLE 33 (B) -- ADOPTION LEAVE

01 A teacher adopting a child shall be entitled to ten (10) teaching days leave at full pay which said days shall not be deducted from accumulated sick leave. If both adopting parents are teachers, the total amount of paid leave taken by either one or both parents under this clause shall not exceed ten (10) teaching days.

32.03 À condition qu'une preuve médicale soit fournie, lorsqu'il est nécessaire pour un enseignant de s'absenter de l'école par suite d'une maladie grave de son conjoint, sa mère, son père ou son enfant, cet enseignant aura droit, sur demande, à un congé payé de trois (3) jours d'enseignement. Il est entendu que la preuve médicale peut être telle qu'un congé de moins de trois jours peut être justifié. Un tel congé sera accordé pour chaque cas de maladie grave.

32.04 Il est entendu qu'un congé en application du présent article ne peut être utilisé qu'au moment de l'événement nécessitant le congé.

32.05 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 prévues par le présent article.

32.06 Dans l'application du présent article, le terme "conjoint" signifie:

(a) Le mari ou l'épouse, ou (b) Une personne qui réside avec l'enseignant depuis au moins un (1) an et qui est officiellement déclarée comme son mari ou son épouse.

ARTICLE 33 (A) -- CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

01 Dans le cas d'une grossesse, l'enseignante a droit à trente (30) jours d'enseignement de congé avec pleine rémunération, ces jours n'étant pas déduits du nombre de jours de congé de maladie accumulés.

02 On lui accorde sur demande des semaines additionnelles de congé de maternité non payé de sorte que la période entière de congé payé et non payé de maternité puisse s'étendre à vingt-et-une (21) semaines.

03 Les parties conviennent que durant la période de vingt-six (26) semaines qui commence huit (8) semaines avant la semaine de l'accouchement et qui se termine dix-sept (17) semaines après la semaine de l'accouchement, une enseignante ne peut utiliser les jours de congé de maladie payé pour une maladie reliée à la grossesse.

04 Un enseignant peut obtenir sur demande un congé parental non payé de douze (12) semaines. Si les deux parents sont des enseignants, le congé peut être utilisé par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre les deux en autant qu'il n'excède pas douze (12) semaines. Dans le cas de la mère, le congé parental doit suivre le congé de maternité. Le père naturel qui a l'intention de prendre le congé parental doit en aviser par écrit l'Employeur quatre (4) semaines avant la date du début du congé, en indiquant la durée du congé. De plus, à l'occasion de la naissance de son enfant, un père enseignant peut obtenir sur demande un congé payé de trois (3) jours d'enseignement qui sera intégré à tout congé parental pris en application du présent article.

05 Un enseignant a droit à un congé supplémentaire non payé de cinq (5) semaines si l'arrivée de l'enfant au foyer a lieu six (6) mois après la naissance et si l'enfant éprouve des difficultés émotionnelles, physiques ou psychologiques. Si les deux parents sont enseignants, ce congé parental de cinq (5) semaines peut être utilisé par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre les deux en autant qu'il n'excède pas cinq (5) semaines. Ce congé peut commencer au plus tôt à la date où les parents prennent en charge le nouveau-né et au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date.

06 Nonobstant le congé prévu au présent article, l'enseignant peut bénéficier d'un congé supplémentaire non payé de maternité ou parental si l'enseignant et le district scolaire en conviennent.

07 À la fin de tout congé prévu au présent article, l'enseignant retourne au poste d'enseignement qu'il ou qu'elle détenait avant le début du congé à moins que son contrat d'enseignement n'ait pris fin conformément à la convention collective.

08 Les dispositions de la présente convention collective se rapportant au congé de maladie ne s'appliquent pas aux enseignants qui sont en congé de maternité ou en congé parental; néanmoins, l'enseignante continue d'accumuler les crédits de congé de maladie au taux normal pendant les trente (30) jours de congé avec plein traitement. Les enseignantes en congé de maternité ou les enseignants en congé parental ne perdent pas leurs jours de congé de maladie accumulés.

ARTICLE 33(B) - CONGÉ D'ADOPTION

01 L'enseignant qui adopte un enfant a droit à un congé payé de dix (10) jours d'enseignement au plein traitement, ces jours n'étant pas déduits du nombre de jours de congé de maladie accumulés. Si les deux parents adoptifs sont des enseignants, ce congé peut être utilisé par l'un ou l'autre des parents ou par les deux en autant qu'il ne dépasse pas dix (10) jours d'enseignement.

02 A teacher shall be granted on request additional weeks of unpaid adoption leave so that the entire period of paid and unpaid adoption leave may be extended to twelve (12) weeks. It is understood that the paid adoption leave may be taken at any time during the twelve (12) week period.

03 If both adopting parents are teachers, the total amount of paid leave and unpaid leave taken by either one or both of them together shall not exceed twelve (12) weeks.

04 It is understood that the twelve (12) week adoption leave is available anytime during which the adopted child arrives in the employee's care and custody and shall not end later than fifty-two (52) weeks after that date.

05 A teacher who is an adopting parent may take additional unpaid adoption leave if the teacher and the School District agree.

06 A teacher adopting a child shall provide the Employer with as much advance notice as possible of the effective date of the adoption.

07 After the adoption leave period has expired, the teacher shall return to the teaching position he/she held prior to the commencement of the adoption leave unless his/her teaching contract has been terminated in accordance with the Collective Agreement.

08 The sick leave provisions of this agreement do not apply to those on adoption leave, except that during the seven (7) teaching days leave at full pay, the teacher shall continue to accumulate sick leave at the normal rate. Those teachers on adoption leave shall not lose their accumulated sick leave.

ARTICLE 34 -- OTHER ABSENCES

34.01 No teacher shall suffer a deduction in salary when absent because of a disease necessitating quarantine when the teacher has not contracted the disease himself/herself.

34.02 No teacher shall suffer a deduction in salary when absent as a result of having received a subpoena to appear as a witness at a trial or hearing or when absent for jury duty provided the teacher is not an initiating party to a court action.

34.03 The Superintendent or his/her designate may grant to a teacher additional leave with pay provided that, upon a teacher establishing reasonable cause, such leave shall not be unreasonably withheld.

34.04 No teacher shall lose sick leave benefits due to absence under this Article.

34.05 In the application of this Article, the Superintendent or his/her designate may require of the teacher adequate evidence in the form of a written declaration.

ARTICLE 35 -- LEAVES OF ABSENCE

35.01 A teacher shall be granted, on request, a leave of absence without pay for bona fide reasons of health. A medical certificate attesting to the need of such absence shall be furnished if requested.

35.02 A teacher may be granted, at the discretion of the Superintendent or his/her designate, a leave of absence with or without pay for reasons of professional improvement, curriculum development or any other reason(s) deemed valid by the Superintendent or his/her designate, upon such mutually acceptable terms as pre-arranged by the teacher with the Superintendent or his/her designate. Such leave shall not be unreasonably withheld. However whether such leave, when granted is to be with or without pay shall remain at the sole discretion of the Superintendent or his/her designate. All leaves of absence granted under Clause 35.02 shall be confirmed by the Superintendent or his/her designate in writing stating clearly the mutually acceptable terms as pre-arranged by the teacher with the Superintendent or his/her designate.

35.03 A teacher elected to the office of President of the NBTA or AEFNB shall be granted a leave of absence without pay to fill such office and shall, on returning to his/her School District, be entitled to the same position he/she occupied prior to being elected President. If this position no longer exists, the teacher shall be entitled to an equivalent position. This clause is not intended to provide greater privileges or benefits than those which would have been enjoyed had the teacher not been granted the leave of absence.

35.04 Subject to Clause 35.05, a teacher elected to the office of President of the NBTA or AEFNB shall be deemed to be under contract with the School District with whom he/she was employed prior to the election and shall retain full status as a teacher.

02 Un enseignant peut obtenir sur demande un congé d'adoption supplémentaire non payé jusqu'à concurrence de douze (12) semaines, y compris la période de congé payé et non payé. Il est entendu que le congé d'adoption payé peut être pris en tout temps pendant cette période de douze (12) semaines.

03 Si les deux parents adoptifs sont des enseignants, le congé total payé et non payé utilisé par l'un ou l'autre ou par les deux parents ne doit pas dépasser douze (12) semaines.

04 Il est entendu que le congé d'adoption de douze (12) semaines doit être pris au plus tôt à partir du moment où l'enfant est confié aux soins de l'employé et au plus tard dans les cinquante-deux (52) semaines suivant cette date.

05 Un enseignant qui adopte un enfant peut bénéficier d'un congé d'adoption supplémentaire non payé si l'enseignant et le district scolaire en conviennent.

06 Un enseignant qui adopte un enfant avise l'Employeur le plus tôt possible de la date d'entrée en vigueur de l'adoption.

07 À la fin de la période de congé d'adoption, l'enseignant retourne au poste d'enseignement qu'il détenait avant le début du congé d'adoption à moins que son contrat d'enseignement n'ait pris fin aux termes de la convention collective.

08 Les dispositions de la présente convention en matière de congé de maladie ne s'appliquent pas aux enseignants qui sont en congé d'adoption en vertu du présent article; néanmoins, l'enseignant continue d'accumuler des crédits de congé de maladie au taux normal pendant les sept (7) jours de congé payé d'adoption. Les enseignants qui sont en congé d'adoption ne perdent pas les congés de maladie accumulés.

ARTICLE 34 -- AUTRES CAS D'ABSENCE

34.01 Aucun enseignant ne doit subir une réduction de traitement par suite d'une absence pour cause de maladie nécessitant la mise en quarantaine lorsqu'il n'a pas lui-même contracté la maladie.

34.02 L'enseignant qui s'est absenté pour répondre à une assignation à comparaître à un procès ou à une audience ou pour faire partie d'un jury ne doit subir aucune réduction de traitement à condition qu'il ne soit pas le requérant dans une cause devant les tribunaux.

34.03 La direction générale ou son représentant délégué peut accorder à l'enseignant un congé supplémentaire payé pourvu que, suite à l'établissement par l'enseignant d'un motif raisonnable, ce congé ne soit pas refusé sans raison.

34.04 Aucun enseignant ne doit subir une réduction de jours de congé de maladie accumulés, à cause d'absences prévues par le présent article.

34.05 Dans l'application du présent article, la direction générale ou son représentant délégué peut exiger de l'enseignant une preuve adéquate sous forme de déclaration écrite.

ARTICLE 35 -- CONGÉS

35.01 Un enseignant doit obtenir, sur demande, un congé non payé pour des raisons authentiques de santé. Un certificat médical attestant la nécessité d'une telle absence doit être fourni sur demande.

35.02 Un enseignant peut bénéficier, à la discrétion de la direction générale ou son représentant délégué, d'un congé payé ou non en vue de son perfectionnement professionnel, pour l'élaboration de programmes d'études ou pour tout autre motif jugé valable par l'Employeur, dans les conditions mutuellement acceptables dont seront convenus l'enseignant et l'Employeur. Un tel congé ne peut être refusé sans raison. Néanmoins, que ce congé, s'il est accordé, soit avec ou sans solde demeure à la discrétion totale de l'Employeur. Tous les congés accordés en application du paragraphe 35.02 devront être confirmés par écrit par l'Employeur, les conditions mutuellement acceptables dont seront convenus l'enseignant et l'Employeur devant être clairement énoncées.

35.03 Un enseignant élu à la présidence de l'AEFNB ou de la NBTA obtiendra un congé non payé pour occuper ce poste et aura droit, à son retour dans son district scolaire, au même poste qu'il occupait avant son élection à la présidence. Si ce poste n'existe plus, l'enseignant a droit à un poste équivalent. Cette disposition n'a pas pour but d'octroyer des privilèges ou avantages plus grands que ceux dont aurait pu bénéficier l'enseignant si le congé ne lui avait pas été accordé.

35.04 Sous réserve du paragraphe 35.05, un enseignant élu à la présidence de l'AEFNB ou de la NBTA est réputé être sous contrat avec le district scolaire où il était employé avant l'élection et il conserve son statut d'enseignant.

35.05 The sick leave provisions of this Agreement shall not apply to those on leave without pay under this article; however, teachers on such leave shall not lose their accumulated sick leave.

ARTICLE 36 -- LEAVES OF ABSENCE FOR PROFESSIONAL ACTIVITIES

36.01 Teachers shall be allowed up to a maximum of eight days per year to participate in professional development activities, subject councils, administration related to the opening and closing of schools and parent/teacher interviews. These eight days are included in the one hundred and ninety-five (195) day school calendar. In the application of the article, the eight days shall be determined in accordance with Clauses 36.02, 36.03 and 36.04.

36.02 Three (3) of the above days shall be available for subject council workshops/conferences mutually arranged at the provincial level by NBTA, AEFNB and the Department of Education.

36.03 Teachers shall be allowed up to one (1) day per year to attend Branch meetings of the NBTA and AEFNB. Such Branch meetings must include a reasonable proportion of professional development content as approved by the Superintendent or his/her designate.

Branches shall give to Districts five (5) days notice for Branch meetings held under this clause. In Districts where there are two Branches, Branch meetings held under this clause must be held during the same day. Further, branches affected by the same transportation system shall have meetings on the same day.

36.04 The remaining four days are available to the Employer for activities outlined in Clause 36.01. These days will be determined by the Superintendent upon recommendations from School District In-Service Committees.

36.05 The Director of Education shall allow up to one (1) day per school year, if required, for the purpose of receiving a degree or diploma.

36.06 Teachers who are members of a Committee of the Federation and/or of the NBTA or AEFNB shall be allowed up to three (3) days per school year to attend such committee meetings and/or of any organization to which the relevant association is affiliated.

36.07 Teachers who are members of the NBTF Board of Directors shall be allowed up to five (5) days per school year to attend meetings of the Board and/or of the Board of one of the constituent associations.

36.08 Teachers who are members of the NBTF Executive Committee shall be allowed up to ten (10) days per school year to attend meetings of that Committee and/or of the corresponding committee of one of the constituent associations.

36.09 The NBTF, the NBTA, and the AEFNB shall, at the beginning of each school year, notify the Superintendent, the Director of Education, and the Human Resources Branch of the Department of Education of the names of the teachers and alternates eligible for leave under Clauses 36.06, 36.07 and 36.08. Unless unusual circumstances preclude, teachers applying for leave under Clauses 36.06, 36.07 and 36.08 shall give the Director of Education one week's notice before taking the leave of absence.

36.10 No teacher shall experience a loss in salary, sick leave benefits, or pension benefits due to an absence or absences from school under this Article.

36.11 Teachers who are members of the NBTF Negotiating Committee shall be allowed sufficient time to perform the duties required of that committee and shall not experience a loss in sick leave benefits or pension benefits due to an absence or absences from school under this clause. The Employer agrees to pay the salaries of teachers who are members of the NBTF Negotiating Committee and to bill the Federation which shall then reimburse the Employer.

ARTICLE 37 -- EDUCATIONAL LEAVE

37.01 Every teacher who has been employed as a teacher in New Brunswick for five (5) years of which at least three (3) were with the same School District shall be eligible for educational leave up to one (1) year with seventy (70%) percent of the salary which he/she would have received had he/she been employed during the period of the educational leave in the position which he/she held at the time his/her application was made.

35.05 Les dispositions de la présente convention en matière de congés de maladie ne s'appliquent pas à ceux qui sont en congé non payé conformément à cet article. Toutefois, les enseignants qui bénéficient d'un tel congé ne perdent pas les jours de maladie qu'ils ont accumulés.

ARTICLE 36 -- CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

36.01 Les enseignants ont droit à un maximum de huit jours par année pour assister à des séances de perfectionnement professionnel, à des rencontres de conseils pédagogiques, à des activités d'administration reliées à l'ouverture et à la fermeture des classes et aux rencontres parents-maîtres. Ces huit 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 jours sont déterminés conformément aux paragraphes 36.02, 36.03 et 36.04.

36.02 Trois (3) 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.

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.

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 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 comités locaux de perfectionnement professionnel.

36.05 La direction de l'éducation 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, aux directions de l'éducation et à la Direction des ressources humaines du ministère de l'Éducation, 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 de l'éducation 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.

ARTICLE 37 -- CONGÉS D'ÉTUDES

37.01 Tout enseignant qui a enseigné au Nouveau-Brunswick pendant cinq (5) ans dont au moins trois (3) au service du même district scolaire peut présenter une demande de congé d'études d'une durée maximale d'un (1) an avec un traitement égal à soixante-dix (70%) pour cent du traitement qu'il aurait reçu s'il avait occupé pendant le congé d'études le poste qu'il détenait au moment de la demande.

37.02 The Educational Leave Committee shall consist of one representative of the NBTF, one representative of the NBTA, one representative of the AEFNB, one Superintendent from an anglophone zone and one superintendent from a francophone zone, and two representatives of the Department of Education. One of the two Department of Education representatives shall be designated Chairperson by the Minister of Education. A Secretary, provided by the NBTF, shall be a non-voting member. The Educational Leave Committee shall be responsible for administering, granting and cancelling educational leaves.

37.03 The Employer will make available for educational leave an amount equal to the maximum of the salary scale of Certificate V multiplied by .005 of the number of full-time equivalent teachers engaged as of September 30th immediately preceding the period during which applications for educational leave are reviewed.

37.04 Teachers who are eligible for educational leave wishing to obtain such leave shall make application to the Secretary of the Educational Leave Committee with a copy to their Director of Education. The Committee will review the applications after having received recommendations from the Director of Education and such other sources as he/she deems fit.

37.05 A teacher granted educational leave shall, on returning to his/her School District, be entitled to the same position he/she occupied prior to being granted the educational leave. If this position no longer exists, the teacher shall be entitled to an equivalent position. This clause is not intended to provide greater privileges or benefits than those which would have been enjoyed had the teacher not been granted the educational leave.

37.06 Subject to Clause 37.07, teachers on educational leave are considered to be under full contract with the School District and, therefore, retain full status and receive all the benefits that any other teacher would receive.

37.07 The sick leave provisions of this Agreement shall not apply to those on educational leave; however, those teachers on educational leave shall not lose their accumulated sick leave.

37.08 No teacher serving on the Educational Leave Committee shall lose salary, sick leave benefits or pension benefits due to an absence or absences from school under this Article. The agreed expenses, other than salaries, of this committee shall be borne equally by the Employer and the Federation.

37.09 No teacher shall be eligible for a subsequent educational leave until he/she has been employed as a teacher in New Brunswick for a further one (1) year for each two (2) months of educational leave previously taken.

ARTICLE 38 -- GROUP INSURANCE

38.01 The Employer will continue to participate in the New Brunswick Teachers' Federation Group Life Insurance Plan by paying fifty (50) percent of the premium for \$50,000 life insurance for all teachers in the plan.

38.02 The Employer shall participate in the New Brunswick Teachers' Federation Group Health Insurance Plan by paying fifty (50) percent of the premiums for the Federation's health insurance plans for all teachers in the plans covered by this agreement. (This calculation shall be based on the premium rate in effect at the time for the NBTF plans or the equivalent plan available to civil servants, whichever is the lesser.)

38.03 The Employer shall pay fifty (50) percent of the premiums for the Federation's Dental Insurance Plan for all teachers in the plan covered by this agreement. (This calculation shall be based on the premium rate in effect at the time for the NBTF plan or the equivalent plan available to civil servants, whichever is the lesser.)

38.04 In addition to the Employer contribution towards the Federation Group Health Insurance Plan and the Federation Dental Insurance Plan as outlined in Clauses 38.02 and 38.03, the Employer agrees to contribute annually during the life of this agreement an additional \$1 million payable to the New Brunswick Teachers' Federation for allocation to the Group Health and Dental Insurance Plans. This additional \$3 million shall be paid as follows:

\$1 million at the signing of the agreement and four (4) equal installments of \$500,000 September 1, 1998; April 1, 1999; September 1, 1999; April 1, 2000.

38.05 The Employer may appoint a person who will act as a non-voting member of the NBTF Group Insurance Trustees.

37.02 Le Comité des congés d'études est composé d'un représentant de la FENB, d'un représentant de l'AEFNB, d'un représentant de la

NBTA, d'une direction générale d'un district anglophone et d'une direction générale d'un district francophone et de deux représentants du ministère de l'Éducation. Le ministre de l'Éducation désigne l'un des deux représentants du ministère de l'Éducation au poste de président. Un secrétaire sans droit de vote est désigné par la FENB. Le Comité des congés d'études est responsable de l'administration, de l'octroi et de l'annulation des congés d'études.

37.03 L'Employeur réserve, pour fins de congés d'études, une somme équivalant au maximum de l'échelle de traitement du certificat V, multiplié par 0,005 fois le nombre d'enseignants du même niveau à plein temps au 30 septembre précédant la période durant laquelle les demandes de congés d'études sont considérées.

37.04 L'enseignant admissible à un congé d'études et désireux d'obtenir un congé adresse sa demande au secrétaire du Comité des congés d'études et en fait parvenir une copie à sa direction de l'éducation. Le comité considère les demandes de congés après réception des recommandations des directions de l'éducation visées et de toute autre source qu'il juge à propos.

37.05 L'enseignant qui obtient un congé d'études est assuré, à son retour dans son district scolaire, du même poste qu'il occupait au moment de l'obtention du congé d'études. Si ce poste n'existe plus, l'enseignant a droit à un poste équivalent. Cette disposition n'a pas pour but d'octroyer des privilèges ou avantages plus grands que ceux dont aurait pu bénéficier l'enseignant si le congé ne lui avait pas été accordé.

37.06 Sous réserve du paragraphe 37.07, l'enseignant en congé d'études est considéré comme étant lié par contrat avec le district scolaire et en conséquence, conserve le statut d'enseignant et jouit de tous les avantages dont bénéficie tout autre enseignant.

37.07 Les dispositions de la convention collective se rapportant aux congés de maladie ne s'appliquent pas à ceux qui sont en congé d'études. Toutefois, les enseignants en congé d'études ne perdent pas leurs jours de congé de maladie accumulés.

37.08 Aucun enseignant siégeant au Comité des congés d'études ne doit perdre de traitement, de jours de congé de maladie ou de crédits de pension à cause d'une ou de plusieurs absences de l'école en vertu du présent article. Les dépenses convenues du comité, autres que les traitements, sont assumées à part égale par l'Employeur et la Fédération.

37.09 Un enseignant n'est admissible à un autre congé d'études qu'après avoir enseigné au Nouveau-Brunswick pendant une (1) année complète pour chaque période de deux (2) mois de congé d'études déjà obtenu.

ARTICLE 38 -- ASSURANCE COLLECTIVE

38.01 L'Employeur continue à contribuer au régime d'assurance-vie collective de la Fédération. La contribution de l'Employeur est fixée à cinquante (50%) pour cent de la prime d'assurance-vie, pour une assurance de 50 000\$ en faveur de tous les enseignants participant au régime.

38.02 L'Employeur défraie cinquante pour cent (50%) des régimes d'assurance-maladie de la Fédération pour tous les enseignants participants visés par la présente convention collective. (Ce calcul sera fondé sur la prime en vigueur à la date en question pour les régimes de la FENB ou pour le régime équivalent offert aux membres de la fonction publique, selon la prime la moins élevée.)

38.03 L'Employeur défraie cinquante pour cent (50%) du régime d'assurance-soins dentaires de la Fédération pour tous les enseignants participants visés par la présente convention collective. (Ce calcul sera fondé sur la prime en vigueur à la date en question pour le régime de la FENB ou pour le régime équivalent offert aux membres de la fonction publique, selon la prime la moins élevée.)

38.04 En plus de la contribution de l'Employeur aux régimes d'assurance-maladie et de soins dentaires, telle que prévue aux paragraphes 38.02 et 38.03, l'Employeur accepte de contribuer annuellement pour la durée de la présente convention un montant supplémentaire de 1 million de dollars payable à la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick aux fins des régimes d'assurance-maladie et assurance dentaire. Ce supplément de 3\$ millions sera payé comme suit:

1\$ million au moment de la signature de l'entente et quatre (4) versements égaux de 500,000\$ au 1er septembre 1998; au 1er avril 1999; au 1er septembre 1999 et au 1er avril l'an 2000.

38.05 L'Employeur peut nommer une personne qui agira à titre de membre sans droit de vote des fiduciaires de l'Assurance collective de la FENB.

ARTICLE 39 -- DISABILITY BENEFITS

- 39.01 Where it is determined by the Workers' Compensation Board that a teacher is unable to perform his/her duties because of:
- a) personal injury accidentally received in the performance of his/her and not caused by the teacher's misconduct;
 - b) sickness resulting from the nature of his/her employment;

that teacher shall receive, for a period not exceeding one (1) year, the difference between his/her net salary (i.e., gross salary less income tax, Unemployment Insurance, and Canada Pension Plan deductions) and the benefit that is paid by the Workers' Compensation Board during their period of temporary disability. For the purpose of this Article, where the Workers' Compensation Board benefits are reduced by the amount of any Canada Pension Plan payments, such Canada Pension Plan payments shall be deemed to form part of the Workers' Compensation Board

benefits. It is understood that, notwithstanding these financial arrangements, the teacher involved shall be considered to be under full salary from the Employer and shall receive all benefits to which he/she would have been entitled had he/she continued to teach in the position he/she held at the time of becoming disabled.

39.02 "Performance of duties" and "nature of employment" mean carrying out a function directly related to education or when supervising a recognized school activity during or outside the regular hours of school operation on or off the premises of the workplace.

39.03 A teacher who is absent from school under this Article for a period exceeding one (1) year shall thereafter receive only such benefits as will be paid by the Workers' Compensation Board.

39.04 The absence of a teacher who is receiving benefits under this Article shall not be charged against the teacher's accumulated sick leave credits.

ARTICLE 40 -- RETIREMENT ALLOWANCE

40.01 When a teacher having served at least five (5) continuous years, immediately prior thereto, retires on an immediate teacher's pension, or an annual allowance under the Teachers' Pension Act, or when his/her employment terminates because of disability, death, age or layoff, the Employer shall pay the teacher or his/her beneficiary a retirement allowance equal to five (5) days pay for each full year of service, but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days, such five (5) days pay to be prorated for any year for which the teacher has not been credited with one hundred and ninety-five (195) teaching days. The parties agree that all years of service are credited for retirement allowance purposes regardless of interruptions in service. However, it is understood that once credited years of service have been utilized for the calculation of a retirement allowance they cannot be used in the calculation of a second retirement allowance following a subsequent hiring.

40.02 For the purposes of this Article, a teacher is credited with teaching service with any School District in the province.

40.03 Teachers who leave teaching and who opt for a deferred pension may receive a retirement allowance immediately if they are within five (5) years of being eligible to receive that pension or if they have completed thirty-five (35) years of service.

40.04 A retirement allowance shall be based on the teacher's annual rate of salary in effect at the time he/she became eligible for retirement allowance and in accordance with the formula: number of retirement allowance days divided by one hundred and ninety-five (195) times annual rate of salary.

40.05 A retirement allowance is payable in a lump sum at the time the teacher becomes eligible. A teacher who has been laid off becomes eligible after his/her period of recall has expired.

40.06 Notwithstanding Clause 40.04, at the teacher's request, the retirement allowance may be, in whole or in part:

- a) held over to the next taxation year or any other year, or
- b) converted to an individual income averaging annuity by the teacher.

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;
 - b) d'une maladie résultant de la nature de son travail;

l'enseignant reçoit, pendant une période maximale d'un (1) an, la différence entre son traitement net (c.-à-d. son salaire brut moins l'impôt sur le revenu, les prestations d'assurance-chômage et du Régime de pensions du Canada) et les indemnités versées par la Commission des accidents du travail pendant sa période d'invalidité temporaire. Aux fins du présent article, lorsque les indemnités de la Commission des accidents du travail sont réduites par le montant des versements du Régime de pensions du Canada, les versements du Régime de pensions du Canada sont réputés faire partie des indemnités de la Commission des accidents du travail. Il est entendu que nonobstant ces dispositions financières, l'enseignant impliqué sera considéré comme étant sous plein traitement de l'Employeur et aura droit à tous les avantages qu'il aurait reçus s'il avait continué d'occuper le même poste d'enseignement qu'il détenait au moment où il est devenu invalide.

39.02 Les expressions "exercice de ses fonctions" et "nature de son travail" signifient le temps durant lequel l'enseignant exerce une fonction se rattachant directement à l'éducation ou surveillance des activités scolaires admises pendant les heures normales d'ouverture de l'école ou en dehors de ces heures, sur les lieux relevant d'un district scolaire ou en dehors de ceux-ci.

39.03 L'enseignant qui est absent de l'école pour une période de plus d'un an (1) aux termes du présent article ne reçoit à partir de la deuxième année que les prestations payées par la Commission des accidents du travail.

39.04 Les absences d'un enseignant qui reçoit des prestations en application du présent article ne peuvent être décomptées des jours de congé de maladie qu'il a accumulés.

ARTICLE 40 -- ALLOCATION DE RETRAITE

40.01 Lorsqu'un enseignant ayant à son crédit au moins cinq (5) années de service continu immédiatement avant la retraite se retire avec pension à jouissance immédiate ou avec une allocation annuelle conformément à la Loi sur la pension de retraite des enseignants, ou lorsque son emploi prend fin pour raison d'invalidité, de décès, d'âge ou de licenciement, l'Employeur verse à l'enseignant ou à son bénéficiaire une allocation de retraite équivalant à cinq (5) jours de traitement pour chaque année complète de service, mais n'excédant pas la rémunération de cent vingt-cinq (125) jours. Pour toute année de service où l'enseignant obtient le crédit de moins de cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement, la rémunération de cinq (5) jours est calculée au prorata. Les parties conviennent que toute année de service est créditée aux fins de l'allocation de retraite sans égard aux interruptions de service. Il est toutefois entendu qu'une fois qu'elles ont été utilisées pour calculer une allocation de retraite, les années de service créditées ne peuvent être utilisées pour calculer une deuxième allocation de retraite à la suite d'un embauchage subséquent.

40.02 Aux fins du présent article sont reconnues les années de service de l'enseignant auprès de tout district scolaire de la province.

40.03 Les enseignants qui quittent l'enseignement et qui choisissent une pension différée peuvent recevoir immédiatement une allocation de retraite pourvu que ces enseignants soient admissibles à cette pension dans les cinq (5) années suivant la réception de l'allocation de retraite ou qu'ils aient terminé trente-cinq (35) années de service.

40.04 L'allocation de retraite est calculée selon le taux annuel de traitement de l'enseignant en vigueur au moment où il devient admissible à l'allocation de retraite et selon la formule suivante: le nombre de jours admissibles pour le calcul de l'allocation de retraite divisé par cent quatre-vingt-quinze (195) puis multiplié par le taux annuel de traitement.

40.05 L'allocation de retraite est payable en un seul versement au moment où l'enseignant y a droit. Un enseignant licencié devient admissible à la fin de sa période de rappel.

40.06 Nonobstant le paragraphe 40.04 et à la demande l'enseignant, l'allocation de retraite, en entier ou en partie, peut être:

- a) reportée à la prochaine année d'imposition ou à toute autre année, ou
- b) convertie par l'enseignant en une rente à versements invariables.

40.07 Notwithstanding any of the provisions of this Article, a teacher, who normally would be entitled to retirement allowance may, within five (5) years of retirement, subject to satisfactory notice to the Director of Education and a replacement teacher being available, take up to three (3) paid pre-retirement vacations, with no more than one vacation in any school year, to be charged against his/her retirement allowance.

40.08 When a teacher applies for a retirement allowance because of disability, the Employer may refer the matter to a Board of medical doctors whose decision shall be final and binding on the parties of this Agreement and which shall be composed as follows: one doctor appointed by the Federation, one doctor appointed by the Employer and one doctor selected by the two appointed, who shall be the Chairman. If the said Board decides that a teacher is unable for medical reasons to perform the duties of a teacher, the teacher shall receive pay for any accumulative retirement leave entitled to under this Article. The expenses of this Board shall be paid for in the same manner as if it were an adjudication Board. If the permanent disability of a teacher has been established under the Teachers' Pension Act, or the Workers' Compensation Act or the Canada Pension Act, a further Board decision on this Article shall not be required.

ARTICLE 41 -- HIRING OF TEACHERS

41.01 Subject to Clause 41.02, a School District shall hire a person who holds or is eligible to hold a New Brunswick teacher's license at the time of hiring.

41.02 A School District which has been unable by August 1st to obtain the services of a licensed teacher who is capable of satisfactorily fulfilling the requirements of the position may hire a person and such person will be granted a local permit provided the School District has first advertised the position in a New Brunswick daily newspaper and, if applicable, the appropriate weekly newspaper at least two (2) weeks prior to the closing date for accepting applications. In cases where a person has been employed on a local permit, the Employer shall forward to the Federation a copy of the advertisement referred to in this Clause.

41.03 If a person is hired on a Local permit, the Federation shall be advised within two (2) weeks of ratification by the Superintendent or his/her designate of his/her employment.

41.04 A Local Permit shall be issued for one school term only and shall terminate without redress at the end of the term for which it was issued.

ARTICLE 42 -- TEACHER'S CONTRACT

42.01 It shall be the responsibility of the Employer to ensure that the contract entered into between a teacher and a School District shall be identical to that annexed to and forming part of this Collective Agreement as Schedule B, Schedule C, Schedule D or Schedule E, whichever is appropriate.

42.02 When a teacher is hired by a School District, he/she shall be advised by letter of the community in the School District in which he/she will be teaching and where possible, the school in which he/she will be teaching, the level(s) and if appropriate, the subject area.

42.03 The Employer may employ teachers for limited periods of time to replace teachers on leave of absence for any reason, with or without pay, and in such cases shall use the form of contract set out in Schedule D annexed to and forming part of this Agreement.

42.04 When a teacher is employed for a limited period of time not to replace a teacher on leave of absence but to carry out a project which is clearly of a temporary nature, the Employer shall utilize the form of contract set out in Schedule E annexed to and forming part of this agreement. It is understood that projects that would require a Schedule E contract may be repeated. A Schedule E contract is deemed to be terminated as of the date specified in the contract without recourse to the provisions of the "Layoffs and Recall" Article, the provisions of the "Termination of the contract of a Teacher" Article, or to the provisions of the "Grievance Procedure" Article.

ARTICLE 43 -- SUCCESSOR RIGHTS

43.01 Whenever the Employer redefines a School District, no teacher shall suffer loss of rights or benefits that have accrued to him/her in his/her former School District.

43.02 If a teacher becomes employed in a new School District because of the redefinition of a School District, subject to Article 53 - Seniority, he/she shall retain all accumulated rights, benefits and contractual obligations with that new School District.

40.07 Nonobstant toute disposition du présent article, l'enseignant qui normalement aurait droit à une allocation de retraite peut dans les cinq (5) ans qui précèdent sa retraite, en donnant un avis suffisant à la direction de l'éducation et pourvu qu'un enseignant suppléant soit disponible, prendre jusqu'à trois (3) périodes de congé de pré-retraite rémunérées à raison d'une seule période par année scolaire. Les congés de pré-retraite sont déduits de son allocation de retraite.

40.08 Lorsqu'un enseignant demande une allocation de retraite pour raison d'invalidité, l'Employeur peut soumettre le cas à un conseil de médecins dont la décision est finale et lie les parties à la convention. Le conseil est composé d'un médecin nommé par la Fédération, d'un médecin nommé par l'Employeur et d'un médecin choisi par les deux premiers qui agit en tant que président. Si le conseil de médecins décide que l'enseignant est, pour des raisons médicales, incapable de remplir ses fonctions d'enseignant, l'enseignant reçoit la rémunération de tout congé de retraite accumulé auquel il a droit en application du présent article. Les dépenses du conseil de médecins sont payées de la même manière que les dépenses d'un conseil d'arbitrage. Si l'incapacité permanente d'un enseignant est établie en application de la Loi sur la pension de retraite des enseignants, la Loi sur les accidents de travail ou la Loi sur le régime de pensions du Canada, il n'est pas nécessaire d'obtenir une décision supplémentaire du conseil de médecins prévu au présent article.

ARTICLE 41 -- EMBAUCHAGE DES ENSEIGNANTS

41.01 Sous réserve du paragraphe 41.02, un district scolaire ne peut embaucher qu'une personne titulaire d'un brevet ou admissible à un brevet d'enseignement au Nouveau-Brunswick au moment de l'embauchage.

41.02 Un district scolaire qui n'a pas pu au 1er août obtenir les services d'un enseignant titulaire d'un brevet et pouvant répondre convenablement aux exigences du poste peut embaucher une personne à laquelle sera octroyé un permis local à condition que l'Employeur ait d'abord annoncé le poste dans un quotidien de la province du Nouveau-Brunswick et, le cas échéant, dans un hebdomadaire approprié au moins deux (2) semaines avant la date limite de réception des candidatures. Dans les cas d'embauchage au moyen d'un permis local, l'Employeur fait parvenir à la Fédération une copie de l'annonce prévue par le présent paragraphe.

41.03 La Fédération doit être avisée de tous les cas d'embauchage d'un enseignant au moyen d'un permis local dans un délai de deux (2) semaines suivant la ratification par la direction générale ou de son représentant délégué de l'embauchage de l'enseignant.

41.04 Un permis local n'est octroyé que pour un seul semestre scolaire et prend fin sans droit de recours à l'issue du semestre pour lequel il a été octroyé.

ARTICLE 42 -- CONTRAT D'ENSEIGNEMENT

42.01 Il incombe à l'Employeur de s'assurer que le contrat conclu entre un enseignant et un district scolaire est identique aux modèles joints à la présente convention collective sous les annexes B, C, D, ou E selon le cas en faisant partie de la convention.

42.02 Lorsqu'un enseignant est embauché par un district scolaire, il doit être avisé par lettre de la localité et si cela est possible, de l'école où il doit enseigner, du (des) niveau(x) d'enseignement et s'il y a lieu, de la discipline qui lui sera confiée.

42.03 L'Employeur peut embaucher des enseignants pour des périodes de temps limitées afin de remplacer des enseignants en congé pour une raison quelconque, avec ou sans traitement, et dans de tels cas, l'Employeur emploie la formule de contrat figurant à l'annexe D jointe à la présente convention et en faisant partie.

42.04 Lorsqu'un enseignant est embauché pour une période déterminée pour un projet nettement de nature temporaire et non pas pour remplacer un enseignant en congé, l'Employeur utilise la formule de contrat figurant à l'annexe E jointe à la présente convention et en faisant partie. Il est entendu que les projets nécessitant un contrat à l'annexe E peuvent se répéter. Un contrat sous l'annexe E est considéré comme terminé à la date prévue dans le contrat sans que les dispositions des articles "Licenciement et rappel", "Résiliation du contrat d'un enseignant" et "Procédure de règlement des griefs" ne s'appliquent.

ARTICLE 43 -- DROITS ACQUIS

43.01 Lorsque l'Employeur modifie un district scolaire, aucun enseignant ne doit perdre les droits ou avantages qu'il a acquis dans son ancien district scolaire.

43.02 Si un enseignant est embauché par un nouveau district scolaire suite à la modification d'un district scolaire, sous réserve de l'article 53 relatif à l'ancienneté, il conserve tous les droits acquis, les avantages et les obligations contractuelles avec ce nouveau district scolaire.

43.03 Teachers who are changing School Districts because of the redefinition of a School District shall be so advised in writing. The Employer will also advise in writing teachers on leave of absence with or without pay and laid-off teachers whose recall period has not expired if their accumulated rights, benefits and contractual obligations have been transferred to a new School District.

ARTICLE 44 -- PROBATIONARY PERIOD

44.01 The probationary period for teachers who enter into a contract with a School District to teach after the date of signing of this Agreement shall be for three (3) consecutive years with the same School District.

44.02 A teacher who successfully completes his/her probationary period and then continues his/her employment with the same School District for the ensuing school year shall have a continuing contract as a teacher with that School District.

44.03 A teacher who has a continuing contract with a School District and who subsequently terminates his/her employment with that School District may, if reemployed by the same School District, have his/her probationary period waived or reduced.

44.04 A teacher who completes his/her probationary period or who has a continuing contract and who then commences employment with a different School District may have his/her probationary period waived or reduced.

ARTICLE 45 -- TRANSFER OF A TEACHER TO ANOTHER SCHOOL

45.01 A teacher to be transferred from one school to another in the School District shall be advised forthwith of the transfer by the Director of Education in writing by registered mail or by personal service. This notification shall stipulate the specific name of the school and the reasons which necessitate the transfer.

45.02 Normally, transfer notices shall be served on or before June 15th; however, if unforeseen circumstances arise, the Director of Education may serve the transfer notice between June 15th and October 15th.

45.03 If the Director of Education notifies a teacher of a transfer on or before June 15th, the transfer cannot take effect until July 1st and the teacher shall have the right to resign without prejudice on or before June 30th. In any such case, the Director of Education shall transfer the teacher who has the least seniority in the School District before any other teacher in his/her school, providing the teachers to remain on staff are capable of satisfactorily fulfilling the requirements of the positions to be maintained in the school and providing the teacher to be transferred is able to satisfactorily fulfill the requirements of the position to which he/she is being transferred.

45.04 If the Director of Education notifies a teacher of a transfer between June 15th and October 15th, the transfer must take effect between July 1st and October 15th and the teacher shall have the right to resign without prejudice within twenty (20) teaching days of receipt of such notice. In all such cases, the teacher who has the least seniority in the School District shall be transferred before any other teacher in his/her school, providing the teachers to remain on staff are capable of satisfactorily fulfilling the requirements of the positions to be maintained in the school and providing the teacher to be transferred is able to satisfactorily fulfill the requirements of the position to which he/she is being transferred.

45.05 No transfer can take effect after October 15th unless extreme circumstances prevail. If such a transfer takes place, the teacher concerned shall have the right to resign without prejudice within twenty (20) teaching days of receipt of the notice.

45.06 A transfer may be mutually arranged between a Director of Education and a teacher.

45.07 Other provisions in this Collective Agreement involving the rights of persons holding positions of responsibility must be respected before such persons may be transferred under this Article.

ARTICLE 46 -- ADVERTISEMENT OF TEACHING POSITIONS

46.01 All available positions of responsibility shall be posted in each school of the School District concerned at least two weeks prior to the closing date for accepting applications.

43.03 Les enseignants qui changent de district scolaire suite à la modification d'un district scolaire en seront informés par écrit. 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 44 -- PÉRIODE DE PROBATION

44.01 Pour les enseignants qui signent un contrat d'enseignement avec un district scolaire après la date de la signature de la présente convention, la période probatoire est de trois (3) années consécutives auprès du même district scolaire.

44.02 L'enseignant qui a terminé avec succès sa période probatoire et qui demeure au service du même district scolaire pour l'année suivante détient un contrat permanent d'enseignement auprès de son district scolaire.

44.03 L'enseignant qui détient un contrat permanent auprès d'un district scolaire et qui par la suite quitte son emploi auprès de ce district peut, lors de son ré-engagement par ce même district scolaire, bénéficier d'une suppression ou d'une réduction de la période probatoire.

44.04 L'enseignant qui termine sa période probatoire ou qui détient un contrat permanent auprès d'un district scolaire et puis entre au service d'un autre district scolaire peut bénéficier d'une suppression ou d'une réduction de la période probatoire.

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 de l'éducation et ce, par courrier recommandé ou par signification personnelle. Les raisons qui nécessitent la mutation et le nom de l'école à laquelle est muté l'enseignant doivent figurer à l'avis.

45.02 En temps normal, la direction de l'éducation doit, au plus tard le 15 juin, signifier à l'enseignant sa décision de le muter à une autre école. Néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, la direction de l'éducation peut, entre le 15 juin et le 15 octobre signifier à l'enseignant son intention de le muter à une autre école.

45.03 Si la direction de l'éducation avise l'enseignant au plus tard le 15 juin de sa décision de le muter à une autre école, la mutation ne devient exécutoire que le 1er juillet et l'enseignant a droit de démissionner le ou avant le 30 juin. 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.

45.04 Si la direction de l'éducation signifie à l'enseignant sa décision de le muter à une autre école entre le 15 juin et le 15 octobre, la mutation doit s'effectuer entre le 1er juillet et le 15 octobre et l'enseignant a droit de démissionner sans préjudice dans les vingt (20) jours d'enseignement qui suivent réception de l'avis. Dans de tels cas, la direction de l'éducation ne doit muter que 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.

45.05 Aucune mutation ne devient exécutoire après le 15 octobre à moins qu'il ne survienne des circonstances extrêmes. Si une telle mutation a lieu, l'enseignant concerné a droit de démissionner sans préjudice dans les vingt (20) jours d'enseignement qui suivent la réception de l'avis.

45.06 Une mutation à une autre école peut être convenue entre l'enseignant et la direction de l'éducation.

45.07 Les autres dispositions de la convention collective touchant les droits des enseignants détenant des postes de responsabilité doivent être respectées avant que ces enseignants puissent être mutés à une autre école selon cet article.

ARTICLE 46 -- ANNONCE DES POSTES DISPONIBLES

46.01 Tous les postes de responsabilité disponibles doivent être affichés dans chaque école du district scolaire où ils sont ouverts au moins deux semaines avant la date limite de réception des candidatures.

ARTICLE 47 -- POSITIONS OF RESPONSIBILITY

47.01 Only teachers who have or have had a continuing contract with a School District in the Province of New Brunswick and who meet the required qualifications are eligible for appointment to positions of responsibility, except when no applications from teachers with such qualifications have been received.

47.02 The basic criteria for appointment to positions of responsibility shall be educational qualifications, competence, efficiency and suitability. In assessing candidates for a position of responsibility, the Employer shall give consideration to each of these criteria; when the educational qualifications, competence, efficiency and suitability are relatively equal, preference for the position shall be given to the candidate who has a continuing contract.

47.03 If recommended by the Local Branch and approved by the Federation, the Employer agrees to meet with the Federation upon request in writing to discuss the application of Clause 47.02 in respect of individual instances of appointment to positions of responsibility.

47.04 Appointments to positions of responsibility shall be in writing.

47.05 Teachers holding positions of responsibility may find it necessary to utilize more than one hundred and ninety-five (195) days of the school year in order to fulfill their responsibilities.

47.06 Notwithstanding the above clauses, if a position of responsibility becomes available at any time during the school year, a Director of Education may appoint any teacher without reference to this Article to fill the available position on an interim basis, such appointment to cease no later than the end of that school year at which time the Director of Education must respect and apply the provisions of this Article (excluding Clause 47.06) and the provisions of Article 46 in making the appointment to the position involved. It is understood that if a position of responsibility becomes available at any time during the school year, the Director of Education also has the option of making an appointment in accordance with the provisions of this Article (excluding Clause 47.06) and Article 46.

ARTICLE 48 -- LAYOFFS AND RECALL

48.01 In any School District where a layoff is necessary, the teacher with the least seniority in that School District shall be laid off before any other teacher in that School District providing the remaining staff is capable of satisfactorily fulfilling the requirements of the positions to be maintained in the District.

48.02 A teacher to be laid off shall receive a written notice to this effect by registered mail or by personal service from the Director of Education. Such notice shall contain the reasons necessitating the layoff. The Federation shall receive a copy of all layoff notices.

48.03 Normally, layoff notices shall be served on or before June 1st; however, if unforeseen circumstances arise, the Director of Education may serve the layoff notice between June 1st and October 31st.

48.04 If a teacher is notified of a layoff on or before June 1st, the layoff cannot take effect until July 1st. If a teacher is notified of a layoff between June 1st and October 31st, the layoff may only take effect between July 1st and October 31st.

48.05 Teachers employed under short-term contracts (Schedule D contracts) who lose their positions because their contracts are terminated shall have the same rights and responsibilities as laid-off teachers pursuant to Clauses 48.07, 48.08, 48.09, and 48.11; however, laid-off teachers who held Schedule B contracts shall have the right to apply and be considered first for any positions available.

48.06 Notwithstanding any other provisions in this article, when full-time positions become available prior to the commencement of classes, those teachers on a part-time Schedule B contract shall be considered before laid-off teachers on recall. Such consideration shall be determined by the part-time Schedule B teacher's seniority, provided he/she is able to satisfactorily fulfill the requirements of the position.

48.07 Notwithstanding Clauses 48.05 and 48.06, from the date of layoff and for a period of one calendar year after the October 31st following the date of layoff, no new teachers may be hired by a School District while there are teachers available to teach who were laid off by that School District and who can satisfactorily fulfill the requirements of the position. The maximum recall period for a Schedule B or Schedule D laid-off teacher shall be eighteen (18) months.

ARTICLE 47 -- POSTES DE RESPONSABILITÉ

47.01 Seuls les enseignants qui détiennent ou qui ont détenu un contrat permanent auprès d'un district scolaire du Nouveau-Brunswick et qui remplissent les conditions requises peuvent être nommés à des postes de responsabilité sauf dans le cas où aucun enseignant remplissant les conditions requises n'a posé de candidature.

47.02 Les critères de base utilisés pour la nomination à des postes de responsabilité sont la formation pédagogique, la compétence, le rendement et l'aptitude. Lorsque l'Employeur procède à l'évaluation de candidats à un poste de responsabilité, il doit tenir compte de chacun de ces critères; lorsque la formation pédagogique, la compétence, l'aptitude et le rendement sont relativement égaux, le candidat détenant un contrat permanent aura la priorité.

47.03 L'Employeur accepte si le cercle local le recommande et si la Fédération l'approuve, de rencontrer cette dernière sur demande faite par écrit, en vue de discuter de l'application du paragraphe 47.02 dans des cas individuels de nomination à des postes de responsabilité.

47.04 Les nominations aux postes de responsabilité doivent être faites par écrit.

47.05 Les enseignants détenant des postes de responsabilité peuvent se trouver dans l'obligation de consacrer plus de cent quatre-vingt-quinze (195) jours de l'année scolaire à l'exercice de leurs responsabilités.

47.06 Nonobstant les paragraphes ci-dessus, si un poste de responsabilité devient disponible en tout temps durant l'année scolaire, la direction de l'éducation peut nommer un enseignant sans égard pour le présent article pour remplir le poste disponible sur une base intérimaire, telle nomination cessant au plus tard à la fin de cette année scolaire alors que la direction de l'éducation doit respecter et implanter les dispositions pour le présent article (à l'exclusion du paragraphe 47.06) et les dispositions de l'article 46 pour effectuer la nomination au poste impliqué. Il est entendu que si un poste de responsabilité devient disponible en tout temps durant l'année scolaire, la direction de l'éducation a aussi le choix d'effectuer une nomination en conformité avec les dispositions du présent article (à l'exclusion du paragraphe 47.06) et de l'article 46.

ARTICLE 48 -- LICENCIEMENT ET RAPPEL

48.01 Dans tout district scolaire, lorsqu'un licenciement s'avère nécessaire, l'enseignant ayant à son crédit le moins d'ancienneté dans ce district scolaire est licencié avant tout autre enseignant du district pourvu que le personnel enseignant qui demeure puisse répondre convenablement aux exigences des postes qui sont retenus dans le district.

48.02 La direction de l'éducation doit aviser par écrit l'enseignant, et ce par courrier recommandé ou par signification personnelle, de sa décision de le licencier. L'avis doit contenir les raisons qui nécessitent le licenciement. La Fédération doit recevoir une copie de tout avis de licenciement.

48.03 En temps normal, la direction de l'éducation doit, le ou avant le 1er juin, signifier à l'enseignant sa décision de le licencier. Néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, la direction de l'éducation peut donner l'avis de licenciement entre le 1er juin et le 31 octobre.

48.04 Si le district scolaire avise un enseignant, le ou avant le 1er juin de sa décision de le licencier, le licenciement ne devient exécutoire que le 1er juillet. Si le district scolaire signifie à l'enseignant sa décision de le licencier entre le 1er juin et le 31 octobre, le licenciement ne devient exécutoire qu'entre le 1er juillet et le 31 octobre.

48.05 Les enseignants employés par contrat à court terme (contrat prévu à l'annexe D) qui perdent leur poste par suite de la fin de leur contrat ont les mêmes droits et responsabilités que les enseignants licenciés en application des paragraphes 48.07, 48.08, 48.09 et 48.11; néanmoins, les enseignants licenciés qui étaient employés aux termes du contrat de l'annexe B ont le droit de postuler tout emploi vacant et ils se verront accorder la priorité.

48.06 Nonobstant les autres dispositions de cet article, lorsque des postes à temps plein deviennent disponibles avant le début des classes, les enseignants à temps partiel à contrat "B" doivent être considérés avant les enseignants licenciés en rappel. Dans de tels cas, l'on tient compte de l'ancienneté de l'enseignant à temps partiel à contrat "B" pourvu qu'il puisse répondre convenablement aux exigences du poste.

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) mois.

48.08 It is the responsibility of a part-time Schedule B contract teacher and a laid-off teacher to keep his/her Director of Education aware of his/her availability for positions.

48.09 Subject to Clauses 48.05 and 48.06, when teaching positions become available, the Director of Education shall first notify teachers laid off by that District and these teachers shall be given the opportunity to apply for the positions. Such notification shall be in writing by registered mail or personal service. Within a reasonable period of time of the serving of such notice to laid-off teachers, if none of the laid-off teachers either applied in writing or, if none who has applied is capable of satisfactorily fulfilling the requirements, the School District may issue a general call for applications for the positions still available.

48.10 Subject to Clauses 48.05 and 48.06, the laid-off teacher with the greatest seniority in the School District shall be employed by his/her former School District before any other person as long as he/she has applied for and is capable of satisfactorily fulfilling the requirements of the available position.

48.11 A laid-off teacher shall regain his/her former status upon re-employment with the same School District.

48.12 The Director of Education shall have posted in each school before September 30th of each school year a list of all teachers in the District indicating their initial dates of employment with that School District and their seniority with the School District prior to that school year.

48.13 For any breach of the provisions of this Article, an adjudicator may order such remedy as he sees fit.

ARTICLE 49 -- CHANGES IN TEACHER CERTIFICATION

49.01 No teacher covered by this Agreement shall suffer a reduction in salary due to changes in the levels of teacher certification during the term of this Agreement.

49.02 For the purposes of Clause 49.01, levels of teacher certification refer to and include the following:

- Certificates I - VI
- Letters of Standing I - VI
- Local Permits I - VI
- Letter of Standing
- Local Permit
- Teacher's License

ARTICLE 50 -- IMPROVEMENT IN CERTIFICATION

50.01 A teacher shall apply in writing to the Minister of Education for certification or a change therein.

50.02 An application made under Clause 50.01 shall be supported by the required fee and an official transcript or transcripts issued directly from the appropriate institution(s).

50.03 When an application for certification is received by the office of teacher certification on behalf of the Minister of Education on or after the first day of April but on or before the thirty-first day of October in any year, the certification issued by the office of teacher certification shall be dated the second day of July of that year provided the required coursework has been completed by August 30.

50.04 When an application for certification is received by the office of teacher certification on behalf of the Minister of Education on or after the first day of November but on or before the thirty-first day of March in any school year, the certification issued by the office of teacher certification shall be dated the second day of January of that school year provided the required coursework has been completed by December 31.

50.05 Where a certification request has been approved the certificate from the office of teacher certification shall be issued no later than twenty-five (25) days after the teacher's application, including receipt of the official transcript(s) for certification and the required certification fees if any, is received by the office of teacher certification.

50.06 Payment of retroactive salary due under this Article shall be made no later than thirty (30) days after the Superintendent has received from the teacher concerned the certificate stating the change in the teacher's certification.

48.08 Il incombe à l'enseignant licencié et à l'enseignant à contrat "B" à temps partiel d'informer sa direction de l'éducation de sa disponibilité.

48.09 Sous réserve des paragraphes 48.05 et 48.06, lorsque des postes d'enseignement sont vacants, la direction de l'éducation doit d'abord en aviser par écrit les enseignants licenciés, par courrier recommandé ou par signification personnelle, afin de leur donner l'occasion de poser leur candidature. Si, dans un délai raisonnable après que l'avis a été adressé aux enseignants licenciés, aucun parmi eux n'a postulé par écrit l'un des postes en question ou, si personne parmi ceux qui ont fait une demande n'est capable de satisfaire convenablement aux exigences de l'un de ces postes, le district scolaire peut alors annoncer les postes demeurés vacants.

48.10 Sous réserve des paragraphes 48.05 et 48.06, le district scolaire doit embaucher, avant toute autre personne, l'enseignant licencié ayant à son crédit le plus d'ancienneté dans le district, pourvu qu'il ait posé sa candidature et puisse convenablement répondre aux exigences du poste disponible.

48.11 L'enseignant licencié recouvre son statut antérieur dès son ré-engagement par le même district scolaire.

48.12 Avant le 30 septembre de chaque année scolaire, la direction de l'éducation doit afficher dans chaque école une liste de tous les enseignants du district indiquant la date de leur premier emploi auprès de ce district scolaire et leur ancienneté au sein de ce district scolaire avant le début de cette année scolaire.

48.13 Lorsqu'il a décidé qu'il y a eu violation du présent article, l'arbitre des griefs peut imposer toute mesure corrective qu'il juge appropriée.

ARTICLE 49 -- MODIFICATION DE LA CERTIFICATION DES ENSEIGNANTS

49.01 Aucun enseignant visé par la présente convention ne doit subir de réduction de traitement à cause de changements dans les niveaux de certification des enseignants pendant la durée de la présente convention.

49.02 Aux fins du paragraphe 49.01, les niveaux de certification signifient et comprennent les niveaux suivants:

- Certificat I à VI
- Pouvoir I à VI
- Permis local I à VI
- Pouvoir
- Permis local
- Brevet d'enseignement

ARTICLE 50 -- OBTENTION D'UN NOUVEAU CERTIFICAT

50.01 L'enseignant adresse sa demande écrite au ministre de l'Éducation pour obtenir certification ou modification de celle-ci.

50.02 Une demande faite aux termes du paragraphe 50.01 doit être accompagnée du paiement des frais exigés et d'un relevé de notes officiel délivré par l'établissement ou les établissements concernés.

50.03 Lorsque le bureau de la certification des enseignants reçoit une demande de certification au nom du ministre de l'Éducation dans la période allant du 1er avril au 31 octobre inclusivement d'une quelconque année, le document de certification émis par le bureau de la certification des enseignants porte la date du 2 juillet de la même année pourvu que le travail relié aux cours requis ait été complété avant le 30 août.

50.04 Lorsque le bureau de la certification des enseignants reçoit une demande de certification au nom du ministre de l'Éducation dans la période allant du 1er novembre au 31 mars inclusivement d'une année scolaire, le document de certification émis par le bureau de la certification des enseignants porte la date du 2 janvier de la même année scolaire pourvu que le travail relié aux cours requis ait été complété avant le 31 décembre.

50.05 Lorsqu'une demande de certification a été approuvée, le document de certification du bureau de la certification des enseignants doit être émis au plus tard vingt-cinq (25) jours après que la demande de l'enseignant, incluant les relevés de notes officiels et les droits de certification requis, s'il y a lieu, a été reçue par le bureau de la certification des enseignants.

50.06 Le versement de traitement rétroactif dû en application du présent article est fait au plus tard trente (30) jours après que la direction générale appropriée a reçu de l'enseignant le certificat indiquant le changement de certification de l'enseignant.

ARTICLE 51 -- ADDITIONAL LEVELS OF CERTIFICATION OR OCCUPATIONAL CLASSIFICATIONS

51.01 (a) Where a new level of certification or occupational classification is established by the Employer and added subsequent to this Agreement to the Occupational Group: Education as defined in Part II of the First Schedule of the Public Service Labour Relations Act and not excluded from the Bargaining Unit, or

(b) Where changes in a level of certification or occupational classification create a new level of certification or occupational classification during the term of this Agreement;

The Employer agrees to negotiate with the Federation the salary of the new level of certification or occupational classification and the salary rate shall be made retroactive to the date the new level of certification or occupational classification was created. In the event no agreement can be reached between the Employer and the Federation, the question of whether or not changes in a level of certification or occupational classification create a new level of certification or occupational classification and the rate of salary can be submitted to binding arbitration in accordance with the mechanisms provided in the Public Service Labour Relations Act.

ARTICLE 52 -- RECOGNITION OF EXPERIENCE FOR SALARY PURPOSES

52.01 Full recognition of experience for salary purposes shall be granted to a person who:

- (a) taught in the public schools of Canada, or elsewhere, while licensed or eligible to be licensed in New Brunswick, or
- (b) taught in the public schools of Canada although unlicensed and ineligible to be licensed during the period of employment, but becomes licensed in New Brunswick, or
- (c) was licensed and taught as a supply teacher in the public schools of New Brunswick, or
- (d) was granted a leave of absence for educational purposes with pay, or
- (e) was granted a leave of absence for educational purposes without pay, subject to the approval of the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification.

52.02 Recognition of one-half of a person's experience for salary purposes shall be granted to one who:

- (a) taught in private schools of Canada, while licensed or eligible to be licensed in New Brunswick, or
- (b) obtained the approval of the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification for any work or related experience while licensed or prior to becoming licensed in New Brunswick. Credit for work or related experience under this section shall not exceed two (2) years, that is, one half credit for up to a maximum of four (4) years work or related experience.

52.03 Teachers who have teaching or work experience which was not accumulated within the New Brunswick Public School system require an evaluation of that teaching or work experience before it can be officially recognized and must apply to the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification for recognition of that experience under this Article.

- (a) If the application for recognition of teaching or work experience is received in writing by the Committee on or after the first day of April but on or before the thirty-first day of October in any year, the recognition of the experience shall be made effective the second day of July of that year.
- (b) If the application for recognition of teaching or work experience is received in writing by the Committee on or after the first day of November but on or before the thirty-first day of March, the recognition of the teaching experience shall be made effective the second day of January of that school year.

ARTICLE 51 -- NOUVEAUX NIVEAUX DE CERTIFICATION ET NOUVELLES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

51.01 (a) Lorsqu'une nouvelle catégorie professionnelle ou qu'un nouveau niveau de certification est établi par l'Employeur et ajouté, après l'entrée en vigueur de la présente convention, au groupe professionnel "Éducation" décrit dans la partie II de l'annexe I de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, sans être exclu de l'unité de négociation, ou

(b) Lorsque des modifications dans un niveau de certification ou dans une catégorie professionnelle créent un nouveau niveau de certification ou une nouvelle catégorie professionnelle pendant la durée de la présente convention;

L'Employeur accepte de négocier avec la Fédération le traitement applicable à ce nouveau niveau de certification ou à cette nouvelle catégorie professionnelle et le taux de traitement sera rétroactif à partir de la date à laquelle la nouvelle catégorie professionnelle ou le nouveau niveau de certification a été créé; advenant le cas où il ne peut y avoir entente entre l'Employeur et la Fédération, la question de savoir si les changements apportés à un niveau de certification ou à une catégorie professionnelle créent ou non un nouveau niveau de certification ou une nouvelle catégorie professionnelle, ainsi que l'établissement du taux de traitement seront soumis à un arbitrage exécutoire selon les mécanismes prévus dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.

ARTICLE 52 -- TRAITEMENT FIXE EN FONCTION DE L'EXPÉRIENCE

52.01 Pleine reconnaissance de l'expérience aux fins du traitement est accordée à toute personne

- (a) qui a enseigné dans les écoles publiques du Canada ou ailleurs, tout en détenant un brevet d'enseignement du Nouveau-Brunswick ou en étant admissible à ce brevet, ou
- (b) qui a enseigné dans les écoles publiques du Canada sans détenir un brevet d'enseignement pendant la durée de l'emploi et sans être admissible à un tel brevet, mais qui subséquemment reçoit un brevet d'enseignement du Nouveau-Brunswick, ou
- (c) qui a obtenu un brevet et a enseigné comme suppléant dans les écoles publiques du Nouveau-Brunswick, ou
- (d) qui a obtenu un congé d'études payé.
- (e) qui a reçu un congé d'études non payé sous réserve de l'approbation du Comité consultatif du Ministre sur la certification des enseignants.

52.02 Reconnaissance pour la moitié de l'expérience aux fins du traitement est accordée à toute personne

- (a) qui a enseigné dans les écoles privées du Canada alors qu'elle détenait un brevet ou était admissible à un brevet au Nouveau-Brunswick, ou
- (b) qui a obtenu l'homologation du Comité consultatif du Ministre sur la certification des enseignants pour ses années d'expérience dans le monde du travail ou dans un domaine connexe à l'enseignement alors qu'elle détenait ou avant qu'elle n'obtienne un brevet d'enseignement du Nouveau-Brunswick. La reconnaissance d'expérience en vertu du présent article ne peut dépasser deux (2) ans, c'est-à-dire qu'un demi-crédit sera accordé jusqu'à concurrence de quatre (4) années d'expérience sur le marché du travail ou dans un domaine connexe à l'enseignement.

52.03 L'enseignant qui a de l'expérience de travail ou de l'expérience en enseignement qui n'a pas été accumulée à l'intérieur du système des écoles publiques du Nouveau-Brunswick doit faire évaluer cette expérience d'enseignement ou de travail avant qu'elle ne soit officiellement reconnue et doit faire une demande au Comité consultatif du Ministre sur la certification des enseignants pour reconnaissance de cette expérience en application du présent article.

- (a) Si le comité reçoit par écrit la demande de reconnaissance de l'expérience en enseignement ou de l'expérience de travail entre le 1er avril et le 31 octobre inclusivement de n'importe quelle année, la reconnaissance de l'expérience entre en vigueur le 2e jour de juillet de cette même année.
- (b) Si le comité reçoit par écrit la demande de reconnaissance de l'expérience en enseignement ou de l'expérience de travail entre le 1er novembre et le 31 mars inclusivement de n'importe quelle année, la reconnaissance de l'expérience en enseignement entre en vigueur le 2e jour de janvier de cette même année scolaire.

52.04 Recognition of experience for salary purposes additional to that granted under Clauses 52.01 and 52.02 may be granted on the recommendation of the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification.

52.05 Credit for completing another full year of teaching service shall be received by the teacher upon having accumulated one hundred and ninety-five (195) teaching days. No deductions shall be made for paid or unpaid maternity leave, parental leave, adoption leave, paternity leave or any leave in the application of Clause 39.03.

ARTICLE 53 -- SENIORITY

53.01 All teaching service under contract with a School District in New Brunswick is credited for seniority purposes with that District. However, if a teacher becomes employed in a new District because of the redefinition of a School District, his/her seniority credits are transferred to that new School District.

53.02 The parties agree that when two or more School Districts are amalgamated into one School District, the teachers employed by the School Districts involved shall be credited with all seniority accumulated with those School Districts.

53.03 Teachers whose contract with a School District was terminated and who are returning to teach in what was their former School District but which is now part of an amalgamated School District incorporating two or more former School Districts shall be credited with all seniority accumulated with the former School Districts involved in the amalgamation.

53.04 A teacher shall have all prior teaching service under contract with any School District in New Brunswick recognized for seniority purposes by his/her present School District. Teachers whose seniority may be affected by this provision, shall request in writing a recalculation of their seniority. This request shall be submitted not later than June 30th of any school year and is subject to the existence and verification of supporting documentation.

53.05 A leave of absence for educational purposes with pay shall be credited to the teacher's seniority.

53.06 A leave of absence, without pay, granted to a teacher by a Director of Education for educational purposes, shall be credited to the teacher's seniority upon application to and approval by the Minister's Advisory Committee on Teacher Licensing and Certification. If the teacher has obtained the approval of the Committee to have a leave of absence without pay for educational purposes recognized for salary purposes, the period of the leave shall automatically be credited to the teacher's seniority.

53.07 Any paid or unpaid maternity leave, parental leave, adoption leave or paternity leave taken in accordance with Article 33 and leave in the application of Clause 39.03 shall be credited for seniority purposes.

53.08 For the purposes of Articles 45 and 48, the seniority of the teacher with the greatest seniority participating in job sharing shall prevail for the purpose of transfer and layoff.

ARTICLE 54 -- DISCRIMINATION AND INTIMIDATION

54.01 No person shall refuse to employ or to continue to employ any teacher, or otherwise discriminate against any teacher in regard to employment or to any term or condition of employment because the teacher was or is a member of the New Brunswick Teachers' Federation or was or is exercising any right under this Collective Agreement.

54.02 No person shall seek by intimidation, by threat of dismissal, or by any other kind of threat, or by the imposition of a pecuniary or any other penalty or by any other means to compel a teacher to refrain from exercising any right under this Collective Agreement or to compel a teacher to refrain from any activity being carried out or contemplated by said teacher on behalf of the New Brunswick Teachers' Federation in accordance with rights granted by legislation or by this Collective Agreement.

ARTICLE 55 -- DISCIPLINARY ACTION

55.01 (a) No teacher shall be disciplined, suspended, dismissed or assessed a financial penalty except for just cause.

(b) Notwithstanding the provisions of Article 45, a teacher may be transferred to another school at any time for just cause. Such transfer will be subject to the provisions of Article 55.02 but shall not be subject to the seniority provisions or the time limits of Article 45. In all such cases, the teacher shall be transferred to a position he/she is capable of satisfactorily fulfilling.

52.04 La reconnaissance de l'expérience aux fins du traitement, autre que celle prévue aux paragraphes 52.01 et 52.02, peut être accordée sur recommandation du Comité consultatif du Ministre sur la certification des enseignants.

52.05 Une année complète d'enseignement est portée au crédit de l'enseignant lorsqu'il a accumulé cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement. Aucune déduction ne doit être effectuée pour un congé de maternité, un congé parental, un congé d'adoption ou un congé de paternité, qu'ils soient payés ou non payés ou tout congé en application du paragraphe 39.03.

ARTICLE 53 -- ANCIENNETÉ

53.01 Tout service d'enseignement fourni en vertu d'un contrat avec un district scolaire au Nouveau-Brunswick est reconnu aux fins d'ancienneté avec ce district scolaire. Toutefois, si un enseignant est embauché par un nouveau district scolaire suite à la modification d'un district scolaire, son ancienneté est transférée au nouveau district scolaire.

53.02 Les parties conviennent que lors du fusionnement de deux ou plusieurs districts scolaires, les enseignants à l'emploi de tout district scolaire impliqué dans le fusionnement seront crédités au niveau du district scolaire fusionné pour toute ancienneté accumulée dans ces anciens districts scolaires.

53.03 Les enseignants dont le contrat avec les districts scolaires a pris fin et qui retournent à l'enseignement dans ce qui était leur ancien district scolaire mais qui fait maintenant partie d'un district scolaire fusionné comprenant deux ou plusieurs anciens districts scolaires seront crédités pour toute ancienneté accumulée dans ces anciens districts scolaires impliqués dans le fusionnement.

53.04 Tout service d'enseignement fourni en vertu d'un contrat avec un district scolaire au Nouveau-Brunswick est reconnu pour fins d'ancienneté par le district scolaire actuel de l'enseignant. Les enseignants dont l'ancienneté peut être affectée par cette disposition doivent faire une demande par écrit du nouveau calcul de leur ancienneté. Cette demande doit être soumise au plus tard le 30 juin de chaque année scolaire et est sujette à une vérification par l'entremise de documentation d'appui.

53.05 Un congé d'études avec solde sera crédité à l'ancienneté de l'enseignant.

53.06 Un congé d'études non payé accordé à un enseignant par une direction de l'éducation sera crédité à l'ancienneté de cet enseignant sur demande auprès du Comité consultatif du Ministre sur la certification des enseignants et sous réserve de son approbation. Si un enseignant a déjà obtenu du comité la reconnaissance aux fins de traitement d'un congé d'études non payé, alors la période du congé sera automatiquement créditée à l'ancienneté de cet enseignant.

53.07 Tout congé de maternité, congé parental, congé pour adoption ou congé de paternité payé ou non payé accordé selon l'article 33 et tout congé en vertu de l'application du paragraphe 39.03 sera crédité pour fins d'ancienneté.

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.

ARTICLE 54 -- DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

54.01 Nul ne peut refuser d'employer ou de continuer à employer tout enseignant, ou faire preuve de discrimination de quelque manière que ce soit contre tout enseignant en ce qui concerne une modalité ou une condition d'emploi parce que l'enseignant était ou est membre de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick ou parce qu'il a exercé ou exerce quelque droit que ce soit en application de la présente convention collective.

54.02 Nul ne peut tenter de forcer un enseignant par intimidation, menace de renvoi ou toute autre menace ou par imposition d'une sanction pécuniaire ou autre, ou par tout autre moyen à ne pas exercer quelque droit que ce soit accordé par la présente convention ou à s'abstenir d'une activité exercée ou envisagée par ledit enseignant au nom de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick en conformité avec les droits accordés par la législation ou par la présente convention collective.

ARTICLE 55 - MESURES DISCIPLINAIRES

55.01 (a) Aucun enseignant ne doit être suspendu, ni renvoyé, ni soumis à une peine pécuniaire ou à une autre mesure disciplinaire, sauf pour un juste motif.

(b) Nonobstant les dispositions de l'article 45, un enseignant peut être muté à une autre école en tout temps pour juste motif. Une telle mutation relève des dispositions du paragraphe 55.02 mais sans que les clauses d'ancienneté ou de limites de temps prévues à l'article 45 ne s'appliquent. Dans de tels cas, l'enseignant est muté à un poste qu'il est en mesure de remplir convenablement.

- 55.02 (a) Before a Superintendent takes disciplinary action against a teacher, with the exception of oral or written reprimands, the Superintendent shall, in writing by registered mail or personal service, invite the teacher and his/her representatives from the Federation to meet and discuss the issue within ten (10) teaching days after the invitation has been received by the teacher. The meeting shall be held in-camera if requested by either party. If the teacher does not attend such a meeting, the Superintendent may proceed without the meeting.
- (b) If, after the above procedures have been completed, the Superintendent decides to impose disciplinary action, the Superintendent shall give notice in writing by registered mail or personal service to the teacher involved stating the disciplinary action and the precise reasons therefor within ten (10) teaching days of the decision to impose disciplinary action. No reasons other than those in the notice or those recorded in the teacher's personal record file, or both, may subsequently be advanced against the teacher.
- (c) It is understood that, in cases of extreme emergency, the Superintendent may impose disciplinary action immediately by oral notice followed by the written notice stipulated in paragraph (b) above.
- (d) In paragraphs (a), (b), and (c) of this clause the Superintendent shall be deemed to include the words: "or his/her designate" other than a member of the bargaining unit.
- (e) The time limits stipulated in paragraphs (a) and (b) of this clause may be extended by mutual consent of the parties.

55.03 Where it is determined that a teacher has been disciplined, suspended, dismissed or assessed a financial penalty without just cause, he/she shall be reinstated in his/her former teaching position without loss of any benefit which would have accrued to him/her if he/she had not been disciplined, suspended, dismissed or assessed a financial penalty. In the event that any teacher suffers loss or reduction of any benefit, restitution shall be made no later than the end of the next complete pay period following the redress obtained.

- 55.04 (a) Each teacher shall have a personal record file to which he/she shall during the normal business hours of the School District and/or Director of Education involved, have access, upon request, at a mutually agreeable time. No unfavourable note, report or letter shall be filed in the teacher's personal record file prior to the teacher's being notified in writing and having access to said note, report or letter.
- (b) Any unfavourable report, note or letter to be placed in the teacher's personal record file must be prepared and filed within twelve (12) months of the effective knowledge of the event/situation upon which the report, note or letter is based; however, a teacher must be informed within a reasonable period of time of any problems or difficulties observed with respect to his/her performance.
- (c) If the teacher considers that any note, report or letter is not justified, he/she may use the grievance procedures under this Agreement in order to seek to have it withdrawn from his/her record or corrected. Unfavourable notes, reports or letters pertaining to situations, incidents or conditions which can be corrected by the teacher and have been corrected by the teacher shall be removed from the teacher's personal record file within a reasonable period of time.

55.05 In cases of discipline, suspension, dismissal or financial penalties under this Article, only those unfavourable notes, reports or letters in the teacher's personal record file may be used against the teacher.

55.06 For the purpose of the application of Clause 55.04, the Director of Education reserves the right to keep confidentially out of the record, the reference letter(s) that come(s) into the possession of the Employer on the occasion of the hiring of a teacher. In this event, the reference letter(s) shall not subsequently be used to the detriment of the teacher.

- 55.02
- (a) Avant qu'une direction générale ne prenne une mesure disciplinaire (à l'exception d'une réprimande verbale ou écrite) à l'endroit d'un enseignant, la direction générale invite, au moyen d'une lettre envoyée par courrier recommandé ou livrée en mains propres, l'enseignant et son représentant de la Fédération à le rencontrer pour discuter de la question dans les dix (10) jours d'enseignement après que l'enseignant a reçu l'invitation de la direction générale. La rencontre aura lieu à huis clos à la demande de l'une ou l'autre des parties. Si l'enseignant ne participe pas à la dite rencontre, la direction générale peut aller de l'avant sans la rencontre.
 - (b) Si, une fois la procédure ci-dessus complétée, la direction générale décide d'appliquer une action disciplinaire, il en avise l'enseignant concerné au moyen d'un avis écrit envoyé par courrier recommandé ou livré en mains propres, précisant la mesure disciplinaire imposée et les raisons précises qui la justifient, dans les dix (10) jours d'enseignement qui suivent cette décision. Aucune raison autre que celles qui sont énoncées dans l'avis ou contenues dans le dossier personnel de l'enseignant, ou les deux, ne peut être par la suite utilisée contre l'enseignant.
 - (c) Il est convenu que dans des cas d'extrême urgence, la direction générale peut imposer des mesures disciplinaires immédiates au moyen d'un avis verbal qui sera suivi d'un avis écrit tel que prévu à l'alinéa (b) ci-dessus.
 - (d) Aux alinéas (a), (b) et (c) du présent article, la direction générale inclut les mots: "ou son représentant délégué" autre qu'un membre de l'unité syndicale.
 - (e) Les délais prescrits aux alinéas (a) et (b) du présent article peuvent être prolongés par suite du consentement mutuel des deux parties.

55.03 Lorsqu'il est établi qu'un enseignant a été suspendu, renvoyé, soumis à une peine pécuniaire ou à une autre mesure disciplinaire sans juste motif, il doit être réintégré dans son ancien poste d'enseignant sans perdre aucun des avantages dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été suspendu, renvoyé, soumis à une peine pécuniaire, ou à une autre mesure disciplinaire. Si un enseignant a subi une perte ou une réduction d'avantages, ceux-ci doivent lui être rendus au plus tard à la fin de la période de paie complète qui suit la décision de réparer le tort causé.

- 55.04
- (a) On tient sur chaque enseignant un dossier personnel que ce dernier peut consulter sur demande durant les heures normales d'affaires de l'Employeur, à un moment mutuellement acceptable aux deux parties. Les notes, lettres ou rapports défavorables ne peuvent être versés au dossier personnel d'un enseignant sans que celui-ci en ait été prévenu par écrit et sans qu'il ait pu prendre connaissance de la note, du rapport ou de la lettre.
 - (b) Toute note, toute lettre ou tout rapport défavorable à être porté au dossier de l'enseignant doit être préparé et versé au dossier de l'enseignant dans les douze (12) mois qui suivent la prise de connaissance de l'événement ou de la situation ayant entraîné le rapport, la note ou la lettre; néanmoins, un enseignant doit être avisé dans un délai raisonnable de toute difficulté ou problème observé par rapport à son rendement.
 - (c) Si l'enseignant est d'avis que la note, le rapport ou la lettre est injuste, il peut recourir aux procédures de grief prévues par la présente convention pour tenter de faire enlever ce document de son dossier ou de le faire corriger. Les notes, rapports ou lettres défavorables se rapportant à des situations, incidents ou faits auxquels l'enseignant peut remédier et auxquels il a remédié doivent être retirés de son dossier personnel dans un délai raisonnable.

55.05 Dans les cas de suspension, de renvoi, de peine pécuniaire ou d'autres mesures disciplinaires en application du présent article, seuls les rapports, les notes ou les lettres défavorables figurant au dossier de l'enseignant peuvent être utilisés contre l'enseignant.

55.06 Aux fins de l'application du paragraphe 55.04, la direction de l'éducation se réserve le droit de garder confidentiellement, dans un dossier à part, toute lettre de référence qui lui a été remise à l'occasion de l'embauchage d'un enseignant. Dans ce cas, cette lettre de référence ne peut être utilisée contre l'enseignant par la suite.

ARTICLE 56 -- TERMINATION OF THE CONTRACT OF A TEACHER

56.01 A School District may terminate for just cause the contract of a teacher with a continuing contract or of a probationary teacher. In all such instances, it shall do so by written notice by registered mail or personal service to that teacher on or before the 30th day of April preceding the end of the school year. Said notice shall contain the precise reasons for terminating the contract and from thereon no reasons other than those recorded in the teacher's personal record file may be invoked against the teacher.

56.02 Whenever it has been determined that the contract of a teacher was improperly terminated under this Article, he/she shall be reinstated without loss of any benefit that would have accrued to him/her had his/her contract not been terminated.

ARTICLE 57 -- GRIEVANCE PROCEDURE

57.01 The parties agree that a grievance means a dispute or difference of opinion concerning any of the following:

- (a) the interpretation or alleged violation of any clause in this Agreement or of any arbitral award;
- (b) any action resulting in dismissal or termination of contract, suspension or a financial penalty.

57.02 The following may lodge a grievance:

- (a) An individual teacher on his/her own behalf or on behalf of himself/herself and one or more other teachers. In the latter case, the other teachers shall affix their signatures to the written grievance;
- (b) The Federation;
- (c) The Employer.

57.03 A teacher may not lodge a grievance pursuant to Clause 57.01(a) without the approval of and representation by the Federation.

57.04 In all cases of grievance arising out of Clause 57.01 which fall within the jurisdiction of the School District, the following procedure shall be followed:

Step One: A teacher or group of teachers shall, through the appropriate representatives of the NBTF Branch in the School District in which he/she or they teach, within thirty (30) teaching days of the effective knowledge of a decision by the Employer or of the facts which give rise to the alleged grievance, present said grievance in writing, according to the form annexed to this Agreement as Schedule A, to the Director of Education who shall then arrange to hold a meeting with the representatives of the local Branch of the Federation within the next ten (10) teaching days and at a time which is agreeable to both parties. The Director of Education shall, within five (5) teaching days of said meeting, forward his/her written answer to the aggrieved teacher or group of teachers with copies to the Branch and the Federation.

Step Two: If the answer in Step One is not accepted, the local Branch of the Federation shall, within twenty (20) teaching days, deposit said grievance with the Superintendent who shall forthwith arrange a meeting with the representatives of the local Branch of the Federation within the next ten (10) teaching days and at a time which is agreeable to both parties. Within ten (10) teaching days of that meeting, the Superintendent shall render a written decision and forward it to the Branch involved with copies thereof to the aggrieved teacher or group of teachers and the Federation. For these cases, the Superintendent shall constitute the final level of the grievance process.

57.05 In the cases processed under Clause 57.04, the Federation may have observers even when it is not involved in said grievances and the aggrieved teacher(s) shall have the right to attend the hearing.

ARTICLE 56 -- RÉSILIATION DU CONTRAT D'UN ENSEIGNANT

56.01 Un district scolaire peut résilier pour un juste motif le contrat d'un enseignant titulaire d'un contrat permanent ou en période probatoire. Dans chaque cas, l'enseignant doit en être avisé par écrit, par courrier recommandé ou par signification personnelle au plus tard le 30 avril qui précède la fin de l'année scolaire. L'avis doit énoncer les raisons précises de la résiliation du contrat et à partir de cet avis, seules pourront être opposées à l'enseignant les raisons figurant dans son dossier personnel.

56.02 Lorsqu'il est établi que le contrat d'un enseignant a été injustement résilié par application du présent article, celui-ci doit être réintégré dans ses fonctions sans perdre aucun des avantages dont il aurait bénéficié si son contrat n'avait pas été résilié.

ARTICLE 57 -- PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

57.01 Les parties conviennent qu'un grief désigne un conflit ou une divergence d'opinion sur l'un des points suivants:

- (a) l'interprétation ou la prétendue violation de tout article de la présente convention ou de toute sentence arbitrale;
- (b) toute mesure donnant lieu au renvoi, à la résiliation du contrat, à la suspension ou à une sanction pécuniaire;

57.02 Les personnes ou groupes suivants peuvent soumettre un grief:

- (a) un enseignant en son nom personnel ou en son nom et au nom d'un ou de plusieurs autres enseignants. Dans ce dernier cas, les autres enseignants doivent apposer leur signature au grief écrit;
- (b) La Fédération;
- (c) L'Employeur.

57.03 Un enseignant ne peut soumettre un grief relevant du paragraphe 57.01(a) sans l'appui et la représentation de la Fédération.

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 du cercle de la FENB du district scolaire où il(s) enseigne(nt), ledit grief conformément à la formule de l'annexe A de la présente convention, à la direction de l'éducation du district qui doit alors organiser une rencontre avec les représentants du cercle local 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 de l'éducation transmet sa réponse écrite à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésé(s) ainsi que des copies au cercle et à la Fédération.

Seconde étape: Si la réponse au niveau de la première étape n'est pas acceptée, le cercle local de la Fédération soumet dans les vingt (20) jours d'enseignement le grief à la direction générale du district scolaire en question qui doit alors organiser une réunion des représentants du cercle local de la Fédération dans les dix (10) jours d'enseignement suivants et à un moment convenable aux deux parties. Dans les dix (10) jours d'enseignement de cette réunion, la direction générale doit rendre une décision écrite et l'envoyer au cercle concerné avec des copies à l'enseignant ou groupe d'enseignants lésé(s) et à la Fédération. Pour ces cas, la direction générale constitue le dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

57.05 Dans les cas réglés en application du paragraphe 57.04, la Fédération peut avoir des observateurs même lorsqu'elle n'est pas impliquée dans ces griefs et les enseignants lésés ont le droit d'assister à l'audience.

57.06 In the cases of grievance arising out of Clause 57.01 which do not fall within the jurisdiction of the School Districts, the following procedure shall be followed:

Step One: A teacher or group of teachers shall within thirty (30) teaching days of the effective knowledge of the facts which give rise to the alleged grievance present in writing, according to the form annexed to this Agreement as Schedule A, to the Assistant Deputy Minister, Finance and Administration, or his/her designate who shall arrange to meet with the aggrieved teacher or teachers and/or their representatives within the next twenty (20) teaching days and at a time which is agreeable to both parties. Within fifteen (15) teaching days of said meeting, the Assistant Deputy Minister, Finance and Administration, or his/her designate shall forward his/her written answer to the aggrieved teacher or group of teachers, the local Branch and the Federation.

Step Two: If the answer in Step One is not accepted, the local Branch of the Federation shall, within twenty (20) teaching days, deposit said grievance with the appropriate Deputy Minister of Education or his/her designate who shall arrange to meet with the aggrieved teacher or teachers and/or their representatives within the next twenty (20) teaching days and at a time which is agreeable to both parties. Within ten (10) teaching days of said meeting, the appropriate Deputy Minister of Education or his/her designate shall forward his/her written answer to the aggrieved teacher or group of teachers, the local Branch and the Federation. For these cases, the Deputy Minister of Education or his/her designate shall constitute the final level of the grievance process.

57.07 In the cases regulated in Clause 57.06, the Federation will have representatives when not personally involved and the grievor or grievors shall have the right to attend the hearing.

57.08 Subject only to Clause 57.09, a grievance that has been deposited in writing cannot be abandoned or settled without the approval of the appropriate Branch or of the Federation as the case may be. However, any settlement arrived at between the parties at any level shall bind the Employer, the Federation, the Branch and the teacher or teachers involved.

57.09 If advantage of the provisions of this Article has not been taken within the time limits stipulated herein, the grievance shall be deemed to have been abandoned.

On the other hand, the grievors may proceed to the next step or to adjudication as the case may be in the case of absence of a stipulated meeting or answer within the stipulated time limits. Said time limits may be extended by mutual written agreement.

57.10 The grievance form annexed to this Agreement as Schedule A forms part of the Agreement.

ARTICLE 58 -- ADJUDICATION PROCEDURE

58.01 Where a teacher has presented a grievance up to and including the final level in the grievance process and his/her grievance has not been dealt with to his/her satisfaction, he/she may, subject to Clause 58.02, refer the grievance to adjudication within twenty (20) teaching days of receipt of the written answer to the grievance of Step Two of Clause 57.04 or 57.06.

58.02 A teacher is not entitled to refer to adjudication a grievance lodged pursuant to Article 57.01 (a) unless the Federation signifies in the prescribed manner:

- (a) its approval of the reference for the grievance to adjudication; and
- (b) its willingness to represent the teacher in the adjudication proceedings.

58.03 (a) No grievance shall be referred to adjudication and no Adjudicator or Board of Adjudication shall hear or render a decision on a grievance until all procedures established for the presenting of the grievance up to and including the final level in the grievance process have been complied with.

(b) No Adjudicator or Board of Adjudication shall, in respect of any grievance render any decision thereon, the effect of which would be to require the amendment of this Collective Agreement or an arbitral award.

57.06 Dans tous les cas de grief intervenant dans le cadre du paragraphe 57.01 ne relevant pas de la compétence du district scolaire, la procédure suivante s'applique:

Première étape: Dans les trente (30) jours d'enseignement de la prise de connaissance des faits qui ont suscité le prétendu grief, l'enseignant ou un groupe d'enseignants soumet(tent) par écrit ledit grief conformément à la formule de l'annexe A au sous-ministre adjoint chargé des Finances et de l'Administration ou à son représentant qui doit alors prendre les mesures voulues pour rencontrer le ou les enseignant(s) lésé(s) et/ou leurs représentants dans les vingt (20) jours d'enseignement qui suivent et à un moment convenable aux deux parties. Dans les quinze (15) jours d'enseignement de cette réunion, le sous-ministre adjoint, Finances et Administration, ou son représentant transmet sa réponse écrite à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésé(s), au cercle local et à la Fédération.

Seconde étape: Si la décision au niveau de la première étape n'est pas acceptée, le cercle local de la Fédération soumet dans les vingt (20) jours d'enseignement ledit grief au sous-ministre de l'Éducation approprié ou à son représentant qui doit alors organiser une réunion avec le ou les enseignant(s) lésé(s) et/ou leurs représentants dans les vingt (20) jours d'enseignement qui suivent à un moment convenable aux deux parties. Dans les dix (10) jours d'enseignement de cette réunion, le sous-ministre de l'Éducation approprié ou son représentant transmet sa réponse écrite à l'enseignant ou au groupe d'enseignants lésé(s), au cercle local et à la Fédération. Dans ces cas, le sous-ministre de l'Éducation ou son représentant constitue le dernier palier dans la procédure de règlement des griefs.

57.07 Dans les cas réglés de la façon prévue au paragraphe 57.06, la Fédération est représentée lorsqu'elle n'est pas personnellement impliquée et le ou les plaignants ont le droit d'assister à l'audience.

57.08 Sous l'unique réserve du paragraphe 57.09, un grief qui a été déposé par écrit ne peut être retiré ni réglé sans l'assentiment du cercle concerné ou de la Fédération selon le cas. Toutefois, tout règlement d'un grief par les deux parties à n'importe quel palier lie l'Employeur, la Fédération, le cercle et l'enseignant ou les enseignants concerné(s).

57.09 S'il n'y a pas recours aux dispositions du présent article dans les délais prescrits, le grief est réputé avoir été abandonné.

Par ailleurs, les plaignants peuvent passer à l'étape suivante ou à l'arbitrage selon le cas, en l'absence d'une réunion ou d'une réponse prescrites dans les délais prescrits. Ces délais peuvent être prolongés d'un commun accord écrit.

57.10 La formule de grief figurant à l'annexe A fait partie de la présente convention.

ARTICLE 58 -- PROCÉDURE D'ARBITRAGE

58.01 Lorsqu'un enseignant soumet un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement de griefs et que son grief n'est pas réglé à sa satisfaction, il peut, sous réserve du paragraphe 58.02, soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours d'enseignement de la réception de la réponse écrite au grief à la seconde étape prévue au paragraphe 57.04 ou 57.06.

58.02 Un enseignant n'a le droit de présenter à l'arbitrage un grief relevant du paragraphe 57.01(a) que si la Fédération signifie de la façon prescrite:

- (a) qu'elle accepte que le grief soit soumis à l'arbitrage; et
- (b) qu'elle consent à représenter l'enseignant dans les procédures d'arbitrage.

58.03 (a) Aucun grief n'est soumis à l'arbitrage et aucun arbitre ou conseil d'arbitrage n'entend un grief ni ne rend une décision sur un grief tant que toutes les procédures établies pour la présentation d'un grief et ce, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier palier, n'auront pas été suivies.

(b) Aucun arbitre ou conseil d'arbitrage ne peut rendre au sujet d'un grief, une décision qui aurait pour effet de nécessiter la modification de la présente convention ou d'une décision arbitrale.

- 58.04 (a) Where a grievance is referred to Adjudication, the Adjudicator or Board of Adjudication shall give both parties to the grievance an opportunity of being heard.
- (b) After considering the grievance, the Adjudicator or Board of Adjudication shall:
- (i) render a decision thereon,
 - (ii) send a copy thereof to each party, their representatives and to the Federation, and
 - (iii) shall deposit a copy of the decision with the Chairman of the Public Service Labour Relations Board.
- (c) In the case of a Board of Adjudication, a decision of the majority of the members on a grievance is a decision of the Board thereon, and the decision shall be signed by the Chairman of the Board.
- (d) Where a decision on any grievance referred to adjudication requires any action by or on the part of the Employer, the Employer shall take such action.
- (e) Where a decision on any grievance requires any action by or on the part of the teacher, the Federation or both, the teacher, the Federation or both, as the case may be, shall take such action.
- (f) The Public Service Labour Relations Board may, in accordance with Section 19 of the Public Service Labour Relations Act take such action as is stipulated therein to give effect to the decision of an Adjudicator or Board of Adjudication on a grievance but shall not inquire into the basis or substance of the decision.

ARTICLE 59 -- EMPLOYER GRIEVANCES

59.01 The Employer may present a grievance in accordance with section 92(1) of the Public Service Labour Relations Act by forwarding written notice by registered mail or personal service to the Executive Director of the New Brunswick Teachers' Federation.

59.02 The parties shall immediately appoint an adjudicator to hear and determine the difference or allegation. If the parties fail to appoint an adjudicator within seven (7) days of the date of receipt of the grievance by the Federation, the appointment shall, on the written request of either party, be made by the Chairman of the Public Service Labour Relations Board.

59.03 The adjudicator shall hear and determine the difference or allegation and shall issue a decision. The decision is final and binding on the parties and on any employee affected by it.

ARTICLE 60 -- TECHNOLOGICAL CHANGE

60.01 Technological change means the introduction of equipment of a different nature or kind than that previously used by the Employer, and a change in the manner in which the Employer carries on its operations that is directly related to the introduction of that equipment.

60.02 When the Employer is considering the introduction of technological change which substantially changes the duties performed by teachers, the Employer agrees to notify the Federation three months in advance of such change and shall outline the precise nature of the technological change.

60.03 If as a result of a change in technology the Employer requires a teacher to undertake additional training, the training will be provided at the Employer's expense without loss of pay or benefits to the teacher. If training is organized outside the hours of instruction, teacher attendance at such training will be voluntary.

60.04 Should technological change result in layoff of a teacher, the affected teacher shall be laid off in accordance with Article 48 - Layoffs and Recall.

- 58.04 (a) Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage donne aux deux parties l'occasion de présenter leurs arguments.
- (b) Après avoir considéré le grief, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage
- (i) rend une décision au sujet du grief;

- (ii) et transmet une copie de la décision à chacune des parties, à leurs représentants et à la Fédération;
 - (iii) dépose une copie de la décision auprès du président de la Commission des relations de travail dans les services publics.
- (c) Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, la décision prise par la majorité des membres au sujet d'un grief constitue celle du conseil. Cette décision doit être signée par le président du conseil.
- (d) Lorsqu'une décision prise à l'égard d'un grief soumis exige des mesures quelconques de la part de l'Employeur, ce dernier doit donner suite à ces mesures.
- (e) Lorsqu'une décision prise à l'égard d'un grief soumis exige des mesures quelconques de la part de l'enseignant ou de la Fédération ou des deux à la fois, l'enseignant, la Fédération ou les deux selon le cas, doivent donner suite à ces mesures.
- (f) La Commission des relations de travail dans les services publics peut, en application de l'article 19 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, prendre les mesures qui y sont prescrites pour donner suite à la décision d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage au sujet d'un grief mais ne peut enquêter sur les fondements ou le contenu de la décision.

ARTICLE 59 - GRIEFS DE L'EMPLOYEUR

59.01 L'Employeur peut présenter un grief en vertu du paragraphe 92(1) de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics en envoyant, par courrier recommandé ou en livrant en mains propres, un avis écrit au directeur général de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick.

59.02 Les parties doivent nommer immédiatement un arbitre pour entendre et déterminer le désaccord ou l'allégation. Si les parties négligent de nommer un arbitre dans les sept (7) jours suivant la date de réception du grief par la Fédération, la nomination doit, à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, être faite par le président de la Commission des relations de travail dans les services publics.

59.03 L'arbitre doit entendre et déterminer le désaccord ou l'allégation et doit rendre une décision. La décision est finale et définitive pour les parties et pour tout employé concerné.

ARTICLE 60 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

60.01 Un changement technologique implique l'introduction d'un équipement différent de celui utilisé auparavant par l'Employeur, ainsi qu'une modification dans la manière dont l'Employeur effectue ses activités, qui est directement liée à l'introduction de l'équipement ou du matériel nouveau.

60.02 Lorsque l'Employeur envisage d'introduire un changement technologique qui modifie considérablement les tâches des enseignants, l'Employeur convient d'en aviser la Fédération trois mois d'avance et de préciser la nature exacte du changement.

60.03 Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur a besoin qu'un enseignant reçoive une formation supplémentaire, cette formation est fournie à l'employé aux frais de l'Employeur et sans perte de rémunération pour l'employé. Si la formation est donnée en dehors des heures de classe, la participation des enseignants à ces cours est facultative.

60.04 Si le changement technologique entraîne la mise en disponibilité d'un enseignant, les dispositions prévues à l'article 48 - Mise en disponibilité et rappels - doivent être respectées.

SCHEDULE A

GRIEVANCE FORM

Name of Aggrieved Teacher (in full)

Home Address

License or Certification _____ Phone Nos. (Home) _____ (School)

Name of School _____ School District No.

Address of School

Date of effective knowledge giving rise to my grievance

Date grievance presented at 1st level _____ at 2nd level

Details of Grievance (Quote specific articles, clauses or sections where applicable)

Corrective action requested

This grievance is signed on my behalf (and on behalf of one or more other teachers).

Signature _____

I(we) wish to countersign this grievance and declare that the grievor is grieving on my (our) behalf.

Signature _____ Signature _____

(Additional signatures shall be deemed valid if signed on an attached sheet.)

The undersigned approves of the grievance and represents the grievor(s):

Name _____ Address _____

Local NBTF Branch _____ Office Held _____

Phone Nos-(Home) _____ (School) _____

Signature _____

Signature of Employer Representative at 1st level _____

Date Received _____

Signature of Employer Representative at 2nd level _____

NOTES

1. If there is not sufficient space to indicate the details of the grievance or the corrective action requested, complete the necessary information on a sheet of paper and attach to the grievance form.
2. When presenting the grievance at the 2nd level, include a copy of the employer's reply at the 1st level.
3. The New Brunswick Teachers' Federation, in presenting a grievance, will complete the sections of the form normally completed by a teacher, omitting those sections which are inapplicable.
4. In addition to presenting this grievance to the appropriate persons as required by Clauses 58.04 or 58.06 of the grievance process, send a copy of the grievance form at each level to:

(a) The Director of Labour Relations Services
Board of Management
Centennial Building
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1

(b) The Director of Human Resources
Department of Education
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1

ANNEXE A

FORMULE DE GRIEF

Nom de l'enseignant lésé (au complet) _____

Adresse à domicile _____

Brevet et certificat _____ téléphone (dom.) _____ (école) _____

Nom de l'école _____ district scolaire no _____

Adresse à l'école _____

Date de prise de connaissance des faits _____

Date de présentation du grief à la première étape _____

Détails du grief (Citer les articles, paragraphes ou sous-paragraphes applicables)

Action corrective demandée

Le présent grief est attesté en mon nom (et au nom d'un ou de plusieurs autres enseignants.)

Signature

Je(nous) certifie(certifions) m'(nous) associer au présent grief et déclare(déclarons) que le plaignant agit aussi en mon(notre) nom.

Signature _____ Signature _____
(Les autres signatures seront considérées comme valables si elles figurent sur un feuillet joint.)

Je, soussigné, approuve le présent grief et représente le(les) plaignant(s).

Nom _____ Adresse _____

Cercle local de la FENB _____ titre _____
Téléphone (domicile) _____ (école) _____

Signature

Signature du représentant de l'Employeur à la première étape
Date de réception _____

Signature du représentant de l'Employeur à la deuxième étape
Date de réception _____

REMARQUE

1. S'il n'y a pas suffisamment d'espace pour écrire les détails du grief ou de l'action corrective demandée, prière de fournir l'information nécessaire sur une feuille séparée et l'annexer à la formule de grief.
2. Lorsque le grief est logé à la deuxième étape, prière d'inclure la réponse de l'Employeur à la première étape.
3. Lorsque la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick loge un grief, elle complète les parties de la formule destinée à l'enseignant tout en omettant les parties qui ne s'appliquent pas.
4. En plus de présenter le grief aux personnes appropriées conformément aux paragraphes 58.04 ou 58.06 sur la procédure de grief, prière de transmettre une copie de la formule de grief logée à chaque étape aux personnes suivantes:

- | | |
|---|--|
| (a) Directeur des Services des relations de travail
Conseil de gestion
Édifice du Centenaire
C.P. 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 | (b) Directeur des Ressources humaines
Ministère de l'Éducation
C.P. 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 |
|---|--|

SCHEDULE B

CONTRACT - LICENSED TEACHER

CONTRACT made in duplicate this ___ day of _____ 19 ___.

BETWEEN

hereinafter referred to as the Teacher of the first part who holds or will hold before beginning employment a valid license and certificate _____ granted under the authority of the Minister of Education of the Province of New Brunswick:

AND: DEPARTMENT OF EDUCATION, SCHOOL DISTRICT NO. _____, hereinafter referred to as the Employer of the other part.

It is mutually agreed between the parties hereto as follows:

1. The Teacher, for the consideration expressed in paragraph 2, agrees with the Employer to teach diligently and faithfully and to perform the duties related thereto in accordance with the EDUCATION ACT of New Brunswick during the school year ending June 30, 19 ___ and from school year to school year thereafter until this contract is terminated as herein provided.
2. The Employer agrees to pay the Teacher in accordance with the salary scale and, where applicable, the responsibility allowance for such supervisory position as that Teacher holds, as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick and Board of Management.
3. The Employer agrees to pay the Teacher in accordance with the Article "Method of Payment" as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation -La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick and Board of Management.
4. Where lost-time pay deductions are required, they will be deducted at the rate of 1/195 of the Teacher's annual rate of salary for each such day lost.
5. This contract shall continue in force from school year to school year unless terminated in accordance with the provisions of the Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick and Board of Management.

ANNEXE B

CONTRAT D'UN ENSEIGNANT BREVETÉ

CONTRAT fait en deux exemplaires, ce ___ jour du mois _____ 19 ____.

ENTRE

ci-après dénommé l'enseignant, lequel est ou sera titulaire, au moment de son entrée en fonctions, d'un brevet valide et d'un certificat accordé au nom du ministre de l'Éducation de la province du Nouveau- Brunswick, d'une part,

ET LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DISTRICT SCOLAIRE NO. _____, ci-après dénommé l'Employeur, d'autre part.

Il est convenu, entre les parties désignées ci-dessus, ce qui suit:

1. L'enseignant s'engage envers l'Employeur, moyennant la rétribution prévue au paragraphe 2, à enseigner diligemment et loyalement et à remplir les fonctions qui en découlent conformément à la LOI SUR L'ÉDUCATION du Nouveau-Brunswick, pendant l'année scolaire se terminant le 30 juin 19 ____ et ensuite d'année en année jusqu'à la résiliation du contrat dans les conditions prévues.
2. L'Employeur s'engage à verser le traitement de l'enseignant conformément au barème ainsi que, le cas échéant, une indemnité de responsabilité en fonction du poste qu'il occupe, ainsi qu'il est précisé dans la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
3. L'Employeur s'engage à payer l'enseignant conformément à l'article intitulé "Modalités de paiement" ainsi qu'il est précisé dans la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick -The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
4. Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des déductions pour des journées d'absence, celles-ci sont effectuées dans la proportion de 1/195e du traitement annuel pour chaque journée d'absence.
5. Le présent contrat restera en vigueur d'année scolaire en année scolaire jusqu'à ce qu'il soit résilié conformément aux dispositions de la convention collective entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
6. Les parties au présent contrat sont à tous égards liées par les dispositions de la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion, et par la LOI SUR L'ÉDUCATION et son règlement d'application.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé leur signature et daté le présent contrat en deux exemplaires.

Enseignant

Témoin

Date

La direction générale

Témoin

Date

La direction de l'Éducation

Témoin

Date

L'original - conservé par l'enseignant

Deuxième exemplaire - conservé par l'Employeur

SCHEDULE C

CONTRACT - LOCAL PERMIT HOLDER

CONTRACT made in duplicate this ___ day of _____ 19 ___.

BETWEEN

hereinafter referred to as the Teacher of the first part who holds or will hold before beginning employment a valid local permit granted under the authority of the Minister of Education of the Province of New Brunswick:

AND: DEPARTMENT OF EDUCATION, THE SCHOOL DISTRICT NO. _____, hereinafter referred to as the Employer of the other part.

It is mutually agreed between the parties hereto as follows:

1. The Teacher, for the consideration expressed in paragraph 2, agrees with the Employer to teach diligently and faithfully and to perform the duties related thereto in accordance with the EDUCATION ACT of New Brunswick during the school term ending _____, 19 ___.
2. The Employer agrees to pay the Teacher in accordance with the salary scale as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick and Board of Management.
3. The Employer agrees to pay the Teacher in accordance with the Article "Method of Payment" as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation -La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick and Board of Management.
4. Where lost-time pay deductions are required, they will be deducted at the rate of 1/195 of the Teacher's annual rate of salary for each such day lost.
5. The parties to this contract may enter into a subsequent contract only in accordance with the Article "Hiring of Teachers" as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick and Board of Management.
6. Both parties to this contract shall be in all respects subject to the provisions of the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick and Board of Management, and the EDUCATION ACT and Regulations.

IN TESTIMONY WHEREOF, the parties have set their hands and dated this contract in duplicate.

Teacher	Witness	Date
---------	---------	------

Superintendent	Witness	Date
----------------	---------	------

Director of Education	Witness	Date
-----------------------	---------	------

Original - retained by Teacher
Second - retained by Employer

ANNEXE C

CONTRAT D'UN ENSEIGNANT TITULAIRE D'UN PERMIS LOCAL

CONTRAT fait en deux exemplaires, ce ___ jour du mois _____ 19 ___.

ENTRE

ci-après dénommé l'enseignant, lequel est ou sera titulaire, au moment de son entrée en fonctions d'un permis local _____ accordé au nom du ministre de l'Éducation de la province du Nouveau-Brunswick, d'une part,

ET LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, LE DISTRICT SCOLAIRE NO. _____, ci-après dénommé l'Employeur, d'autre part.

Il est convenu, entre les parties désignées ci-dessus, ce qui suit:

1. L'enseignant s'engage envers l'Employeur moyennant la rétribution prévue au paragraphe 2, à enseigner diligemment et loyalement et à remplir les fonctions qui en découlent, conformément à la LOI SUR L'ÉDUCATION du Nouveau-Brunswick, pendant le semestre se terminant le _____ 19 ___.
2. L'Employeur s'engage à verser le traitement de l'enseignant conformément au barème figurant dans la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick -The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
3. L'Employeur s'engage à payer l'enseignant conformément à l'article intitulé "Modalités de paiement" ainsi qu'il est précisé dans la convention collective entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
4. Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des déductions pour des journées d'absence, celles-ci sont effectuées dans la proportion de 1/195e du traitement annuel pour chaque journée d'absence.
5. Les parties au présent contrat ne peuvent conclure un nouveau contrat qu'en conformité avec l'article intitulé "Embauchage des enseignants" ainsi qu'il est précisé dans la présente convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
6. Les parties au présent contrat sont à tous égards liées par les dispositions de la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion, ainsi que par la LOI SUR L'ÉDUCATION et son règlement d'application.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé leur signature et daté le présent contrat en deux exemplaires.

Enseignant

Témoin

Date

La direction générale

Témoin

Date

La direction de l'Éducation

Témoin

Date

L'original - conservé par l'enseignant

Deuxième exemplaire - conservé par l'Employeur

SCHEDULE D

CONTRACT - TEACHER EMPLOYED TO REPLACE A TEACHER

ON LEAVE OF ABSENCE WITH OR WITHOUT PAY

CONTRACT made in duplicate this ___ day of _____ 19 ___.

BETWEEN

hereinafter referred to as the Teacher of the first part who holds or will hold before beginning employment a valid license and certificate _____ granted under the authority of the Minister of Education of the Province of New Brunswick:

AND: DEPARTMENT OF EDUCATION, THE SCHOOL DISTRICT NO. _____, hereinafter referred to as the Employer of the other part.

It is mutually agreed between the parties hereto as follows:

1. The Teacher, for the consideration expressed in paragraph 2, agrees with the Employer to teach diligently and faithfully and to perform the duties related thereto in accordance with the EDUCATION ACT of New Brunswick during the period of , 19 __, to _____, 19 __.
2. The Employer agrees to pay the Teacher in accordance with the salary scale and, where applicable, the responsibility allowance for such supervisory position as that Teacher holds, as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick and Board of Management.
3. The Employer agrees to pay the Teacher in accordance with the Article "Method of Payment" as set forth in the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation -La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick and Board of Management.
4. Where lost-time pay deductions are required, they will be deducted at the rate of 1/195 of the Teacher's annual rate of salary for each such day lost.
5. Both parties to this contract will be subject to the provisions of the current Collective Agreement between the New Brunswick Teachers' Federation - La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick and Board of Management, and the EDUCATION ACT and Regulations except that this contract is deemed to be terminated as of the dates specified in paragraph 1, without recourse to the grievance procedure.

THE NAME OF THE TEACHER REPLACED IS _____.

IN TESTIMONY WHEREOF, the parties have set their hands and dated this contract in duplicate.

_____	_____	_____
Teacher	Witness	Date

_____	_____	_____
Superintendent	Witness	Date

_____	_____	_____
Director of Education	Witness	Date

Original - retained by Teacher
 Second - retained by Employer

ANNEXE D

CONTRAT D'UN ENSEIGNANT EMBAUCHÉ AFIN DE REMPLACER UN ENSEIGNANT
EN CONGÉ AVEC OU SANS TRAITEMENT

CONTRAT fait en deux exemplaires, ce ___ jour du mois _____ 19 ____.

ENTRE

ci-après dénommé l'enseignant, lequel est ou sera titulaire, au moment de son entrée en fonctions, d'un brevet valide et d'un certificat accordé au nom du ministre de l'Éducation de la province du Nouveau- Brunswick, d'une part,

ET LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, LE DISTRICT SCOLAIRE NO. _____, ci-après dénommé l'Employeur, d'autre part.

Il est convenu, entre les parties désignées ci-dessus, ce qui suit:

1. L'enseignant s'engage envers l'Employeur, moyennant la rétribution prévue au paragraphe 2, à enseigner diligemment et loyalement et à remplir les fonctions qui en découlent, conformément à la LOI SUR L'ÉDUCATION du Nouveau-Brunswick, pendant la période allant du _____ 19 __ au _____ 19 ____.
2. L'Employeur s'engage à verser le traitement de l'enseignant conformément au barème ainsi que, le cas échéant, une indemnité de responsabilité en fonction du poste qu'il occupe, ainsi qu'il est précisé dans la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
3. L'Employeur s'engage à payer l'enseignant conformément à l'article intitulé "Modalités de paiement" ainsi qu'il est précisé dans la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
4. Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des déductions pour des journées d'absence, celles-ci sont effectuées dans la proportion de 1/195e du traitement annuel pour chaque journée d'absence.
5. Les parties au présent contrat sont liées par les dispositions de la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion et par la LOI SUR L'ÉDUCATION et son règlement d'application, sauf que ce contrat sera considéré résilié à la date fixée au paragraphe 1, sans recours à la procédure de règlement des griefs.

NOM DE L'ENSEIGNANT REMPLACÉ

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé leur signature et daté le présent contrat en deux exemplaires.

_____ Enseignant	_____ Témoin	_____ Date
_____ La direction générale	_____ Témoin	_____ Date
_____ La direction de l'Éducation	_____ Témoin	_____ Date

L'original - conservé par l'enseignant
Deuxième exemplaire - conservé par l'Employeur

CONTRAT SPÉCIAL À TERME

(À ne pas être utilisé pour remplacer un enseignant absent)

CONTRAT fait en deux exemplaires, ce ____ jour du mois _____ 19 ____.

ENTRE

ci-après dénommé l'enseignant, lequel est ou sera titulaire, au moment de son entrée en fonctions, d'un brevet valide et d'un certificat accordé au nom du ministre de l'Éducation de la province du Nouveau-Brunswick, d'une part,

ET LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, LE DISTRICT SCOLAIRE NO. ____, ci-après dénommé l'Employeur, d'autre part.

Il est convenu, entre les parties désignées ci-dessus, ce qui suit:

1. L'enseignant s'engage envers l'Employeur, moyennant la rétribution prévue au paragraphe 2, à enseigner diligemment et loyalement et à remplir les fonctions qui en découlent, conformément à la LOI SUR L'ÉDUCATION du Nouveau-Brunswick, pendant la période allant du _____ 19 ____ au _____ 19 ____.
2. L'Employeur s'engage à verser le traitement de l'enseignant conformément au barème tel qu'il est précisé dans la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
3. L'Employeur s'engage à payer l'enseignant conformément à l'article intitulé "Modalités de paiement" ainsi qu'il est précisé dans la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion.
4. Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des déductions pour des journées d'absence, celles-ci sont effectuées sur la base de 1/195e du traitement annuel pour chaque journée d'absence.
5. Les parties au présent contrat sont à tous égards liées par les dispositions de la convention collective conclue entre la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick - The New Brunswick Teachers' Federation et le Conseil de gestion et par la LOI SUR L'ÉDUCATION et son règlement d'application, sauf que le présent contrat doit prendre fin aux dates précisées au paragraphe 1, sans droit de recours à la procédure du règlement des griefs, aux dispositions de l'article sur le licenciement et le rappel, ni aux dispositions de l'article sur la résiliation du contrat d'un enseignant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé leur signature et daté le présent contrat en deux exemplaires.

_____	_____	_____
Enseignant	Témoin	Date
_____	_____	_____
La direction générale	Témoin	Date
_____	_____	_____
La direction de l'Éducation	Témoin	Date

L'original - conservé par l'enseignant

Deuxième exemplaire - conservé par l'Employeur

SCHEDULE F-1 ANNEXE F-1

SALARY PAYMENTS
SEPT. 1, 1997 -- FEBRUARY 28, 1998
BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS
DU 1er SEPTEMBRE 1997 AU 28 FÉVRIER 1998
SELON LE BARÈME SUIVANT

Year/ Année	T.L./ Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1 387	22 992	22 992	22 992	22 992	28 692	31 542	34
2 244		22 992	22 992	24 419	30 255	33 253	36
3 098		22 992	22 992	25 842	31 833	34 961	38
4 953		22 992	24 419	27 271	33 393	36 670	39
5 802		22 992	25 842	28 692	34 961	38 381	41
6 651		24 419	27 271	30 118	36 529	40 095	43
7 498		25 842	28 692	31 542	38 098	41 802	45
8 362			30 118	32 969	39 664	43 513	47
9 210				34 387	41 231	45 224	49
10 062					42 798	46 929	51
11 913					44 369	48 639	52

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 1. | Local Permit - 60% of Teacher's License | 1. | Permis local - 60% du brevet d'enseignement |
| 2. | Local Permit I-VI - 85% of Certificate I-VI | 2. | Permis local I à VI - 85% du certificat I à VI |

SCHEDULE F-2 ANNEXE F-2

SALARY PAYMENTS
 MARCH 1, 1998 -- AUGUST 31, 1998
BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS
 DU 1er MARS 1998 AU 31 AOÛT 1998
SELON LE BARÈME SUIVANT

Year/ Année	T.L./ Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1 559	23 107	23 107	23 107	23 107	28 835	31 700	34
2 425		23 107	23 107	24 541	30 406	33 419	36
3 288		23 107	23 107	25 971	31 992	35 136	38
4 153		23 107	24 541	27 407	33 560	36 853	40
5 011		23 107	25 971	28 835	35 136	38 573	42
6 869		24 541	27 407	30 269	36 712	40 295	43
7 725		25 971	28 835	31 700	38 288	42 011	45
8 599			30 269	33 134	39 862	43 731	47
9 456				34 559	41 437	45 450	49
10 317					43 012	47 164	51
11 178					44 591	48 882	53

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 1. | Local Permit - 60% of Teacher's License | 1. | Permis local - 60% du brevet d'enseignement |
| 2. | Local Permit I-VI - 85% of Certificate I-VI | 2. | Permis local I à VI - 85% du certificat I à VI |

SCHEDULE F-3 ANNEXE F-3

SALARY PAYMENTS
SEPT. 1, 1998 -- FEBRUARY 28, 1999
BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS
DU 1er SEPTEMBRE 1998 AU 28 FÉVRIER 1999
SELON LE BARÈME SUIVANT

Year/ Année	T.L./ Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1 905	23 338	23 338	23 338	23 338	29 123	32 017	34
2 789		23 338	23 338	24 786	30 710	33 753	36
3 671		23 338	22 338	26 231	32 312	35 487	38
4 555		23 338	24 786	27 681	33 896	37 222	40
5 431		23 338	26 231	29 123	35 487	38 959	42
6 308		24 786	27 681	30 572	37 079	40 698	44
7 182		26 231	29 123	32 017	38 671	42 431	46
8 075			30 572	33 465	40 261	44 168	48
9 951				34 905	41 851	45 905	49
10 830					43 442	47 636	51
11 710					45 037	49 371	53

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 1. | Local Permit - 60% of Teacher's License | 1. | Permis local - 60% du brevet d'enseignement |
| 2. | Local Permit I-VI - 85% of Certificate I-VI | 2. | Permis local I à VI - 85% du certificat I à VI |

SCHEDULE G-1 ANNEXE G-1

SALARY PAYMENTS
 MARCH 1, 1999 -- AUGUST 31, 1999
BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS
 DU 1er MARS 1999 AU 31 AOÛT 1999
SELON LE BARÈME SUIVANT

Year/ Année	T.L./ Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1 080	23 455	23 455	23 455	23 455	29 269	32 177	35
2 973		23 455	23 455	24 910	30 864	33 922	36
3 864		23 455	23 455	26 362	32 474	35 664	38
4 758		23 455	24 910	27 819	34 065	37 408	40
5 643		23 455	26 362	29 269	35 664	39 154	42
6 530		24 910	27 819	30 725	37 264	40 901	44
7 413		26 362	29 269	32 177	38 864	42 643	46
8 315			30 725	33 632	40 462	44 389	48
9 201				35 080	42 060	46 135	50
10 089					43 659	47 874	52
11 979					45 262	49 618	53

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 1. | Local Permit - 60% of Teacher's License | 1. | Permis local - 60% du brevet d'enseignement |
| 2. | Local Permit I-VI - 85% of Certificate I-VI | 2. | Permis local I à VI - 85% du certificat I à VI |

SCHEDULE G-2 ANNEXE G-2

SALARY PAYMENTS
SEPT. 1, 1999 -- FEBRUARY 29, 2000
BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS
DU 1er SEPTEMBRE 1999 AU 29 FÉVRIER 2000
SELON LE BARÈME SUIVANT

Year/ Année	T.L./ Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1 431	23 690	23 690	23 690	23 690	29 562	32 499	35
2 343		23 690	23 690	25 159	31 173	34 261	37
3 253		23 690	23 690	26 626	32 799	36 021	39
4 166		23 690	25 159	28 097	34 406	37 782	41
5 069		23 690	26 626	29 562	36 021	39 546	43
6 975		25 159	28 097	31 032	37 637	41 310	44
7 877		26 626	29 562	32 499	39 253	43 069	46
8			31 032	33 968	40 867	44 833	48 798
9 703				35 431	42 481	46 596	50
10 610					44 096	48 353	52
11 519					45 715	50 114	54

1. Local Permit - 60% of Teacher's License

1. Permis local - 60% du brevet d'enseignement

2. Local Permit I-VI - 85% of Certificate I-VI

2. Permis local I à VI - 85% du certificat I à VI

SCHEDULE G-3 ANNEXE G-3

SALARY PAYMENTS
MARCH 1, 2000 -- AUGUST 31, 2000
BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS
DU 1er MARS 2000 AU 31 AOÛT 2000
SELON LE BARÈME SUIVANT

Year/ Année	T.L./ Brevet	C I	C II	C III	C IV	C V	C VI
1 608	23 808	23 808	23 808	23 808	29 710	32 661	35
2 530		23 808	23 808	25 285	31 329	34 432	37
3 449		23 808	23 808	26 759	32 963	36 201	39
4 372		23 808	25 285	28 237	34 578	37 971	41
5 284		23 808	26 759	29 710	36 201	39 744	43
6 200		25 285	28 237	31 187	37 825	41 517	45
7 111		26 759	29 710	32 661	39 449	43 284	47
8 042			31 187	34 138	41 071	45 057	49
9 957				35 608	42 693	46 829	50
10 873					44 316	48 595	52
11 792					45 944	50 365	54

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 1. | Local Permit - 60% of Teacher's License | 1. | Permis local - 60% du brevet d'enseignement |
| 2. | Local Permit I-VI - 85% of Certificate I-VI | 2. | Permis local I à VI - 85% du certificat I à VI |

SCHEDULE H

LETTER OF INTENT

LEAVE OF ABSENCE FOR PROFESSIONAL ACTIVITIES

Decision #8 of the Employee-Employer Relations Committee governing leave of absence for professional activities, originally dated August 2 and 3, 1971 and as amended from time to time thereafter is binding on the parties.

Decision #8 reads as follows:

- a) The implied condition contained in Clause 36.03 is deemed to be met if the Superintendent is informed of the following:
- i) the date of the Branch meeting;
 - ii) the location of the meeting; and
 - iii) in regards to the professional activities content, the superintendent, in addition to being informed, must approve such content. It is understood that the superintendent cannot unreasonably withhold authorization.

NBTF Board of Directors

b) In the interpretation of Clause 36.07, it is agreed that, for the purpose of this clause, "the NBTF Board of Directors" means the combined membership of the NBTA and AEFNB Boards.

NBTF Executive Committee

c) In the interpretation of Clause 36.08, it is agreed that, for the purpose of this "NBTF Executive Committee" means the combined membership of the NBTA and AEFNB Executives.

List of Teachers on Committees

d) In the interpretation of Clause 36.09, it is agreed that, in the event that changes or additions occur during the school year, the appropriate body shall inform the Director of Education and Human Resources Branch and the Personnel Services Branch of the Department of Education as soon as reasonably practicable thereafter and this shall be deemed to have met the condition expressed in this clause.

Committee Meetings

e) Under Clause 36.06, leave is on the basis of up to three days per committee provided the maximum number of days per teacher serving on committees does not exceed six.

Meeting of Boards of Directors

f) Under Clause 36.07, leave is on the basis of a possible maximum total of ten days.

Meeting of the Executives

g) Under Clause 36.08, the ten days referred to is the maximum.

NOTE: The definition of "per year" has been left out because the expression "per school year" now is part of Article 36.

LETTRE D'INTENTION
CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

La décision no 8 du Comité des relations employés/employeur régissant les congés pour activités professionnelles, en dates initiales des 2 et 3 août, 1971 et telle que modifiée de temps à autre par la suite lie les parties.

La décision no 8 se lit comme suit:

a) Les conditions implicites à l'intérieur du paragraphe 36.03 sont considérées comme étant remplies si le directeur général est informé de ce qui suit:

- i) la date de la réunion du cercle;
- ii) le lieu de la réunion; et
- iii) pour ce qui est du contenu des activités de perfectionnement professionnel, le directeur général en plus d'en être informé, doit l'approuver. Il est entendu que le directeur général ne peut refuser sans raison.

Conseil d'administration de la FENB

b) Aux fins de l'interprétation du paragraphe 36.07, il est convenu que "Conseil d'administration de la Fédération" signifie l'ensemble des membres des conseils d'administration de l'AEFNB et de la NBTA.

Bureau de direction de la Fédération

c) Aux fins de l'interprétation du paragraphe 36.08, il est convenu que "Bureau de direction de la Fédération" signifie l'ensemble des membres des Bureaux de direction de l'AEFNB et de la NBTA.

Liste des enseignants membres des comités

d) Aux fins de l'interprétation du paragraphe 36.09, il est convenu que, dans l'éventualité de changements ou d'additions pendant l'année scolaire, l'autorité appropriée en informera la direction de l'éducation appropriée et la direction des ressources humaines du ministère de l'Éducation aussitôt que raisonnablement possible. Lorsque cette exigence est rencontrée, les conditions explicitées dans ledit paragraphe sont considérées comme ayant été satisfaites.

Réunions de comités

e) Selon le paragraphe 36.06, les congés accordés sont sur une base d'un maximum de trois jours par comité pourvu que le nombre maximum de jours par enseignant membre de comité(s) ne dépasse six jours.

Réunions des conseils d'administration

f) Selon le paragraphe 36.07, les congés sont sur une base d'un maximum possible de dix jours.

Réunions des bureaux de direction

g) Selon le paragraphe 36.08, les dix jours mentionnés sont considérés comme étant le maximum.

Nota Bene: La définition de l'expression "par année" a été enlevée puisque cette expression fait maintenant partie de l'article 36.

TRAVEL EXPENSES

1. Article 28.01 states: "Teachers shall be responsible for providing their own transportation between their place of residence and their normal place of employment."

Interpretation

Teachers are responsible for providing their own transportation between their residence and their normal place of employment. Clauses 28.03 and 28.04 define the meaning of "normal". These two clauses require that the normal place of employment is either the school where the teacher spends the greatest portion of his/her time or, where the time spent by the teacher is divided equally between two or more schools, the Director of Education shall determine which of those schools is to be stipulated as the normal place of employment of the purpose of determining distance under Article 28.

2. Once the normal place of employment is determined in accordance with the criteria provided in Article 28, the Employer is not required to pay any travel allowance for any kilometers travelled up to the distance between the teacher's place of residence and the normal place of employment. For example, if the teacher's normal place of employment is school A, and school A is twenty kilometers from his/her place of residence, the Employer is not responsible to pay any allowance for the twenty kilometers travelled to and from school. If school A, the normal place of employment, is twenty kilometers from the teacher's place of residence and the teacher is also scheduled to teach during the school day at school B, which is on the same route that leads towards the teacher's place of residence, the teacher would not receive any travelling allowance if no additional kilometers would be travelled over and above what would normally be required to go from the place of residence and the normal place of employment, that is, school A.
3. A teachers shall be paid a travel allowance for any kilometers travelled which are in excess of the number of kilometers required to travel between the teacher's place of residence and the normal place of employment. For example, if a teacher's normal place of employment is school A and he/she is assigned to teach also at school B which is an additional five kilometers beyond the normal twenty kilometers required to travel between the normal place of employment and the teacher's place of residence, those additional kilometers must be paid by the Employer; so, if school A is twenty kilometers away and school B is another five kilometers, the teacher would receive a travel allowance for ten kilometers travelled on that day because there would be an additional ten kilometers travelled beyond the normal travelling distance between the normal place of employment and the teacher's place of residence. Regardless of which direction the teacher would have to travel in the performance of his/her regular duties, the number of kilometers which would be considered for travel allowance would be those kilometers travelled in excess of the total amount of kilometers required to travel to and from the teacher's place of residence and the normal place of employment.
4. There has been some question regarding the application of Article 28 in those cases where a teacher teaches in a different school each day and there is no travelling required during the day to another school. Once the normal place of employment is fixed in accordance with Article 28, any additional kilometers travelled beyond the normal kilometers required to travel from the teacher's place of residence and the normal place of employment must be paid by the Employer. For example, if the teacher's place of employment is school A which is twenty kilometers away from his place of residence and, on a different school day, the teacher travels to school B which is fifteen kilometers from his/her place of residence, no travel allowance is required. If, however, the teacher travels to school C on a different day and that school is twenty-five kilometers from the teacher's place of residence, the teacher would receive an allowance for the additional ten kilometers.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DE L'ARTICLE 28

FRAIS DE TRANSPORT

1. Le paragraphe 28.01 déclare: "L'enseignant doit pourvoir à son propre moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail habituel."

Interprétation

Les enseignants doivent pourvoir à leur propre moyen de transport entre leur domicile et leur lieu de travail habituel. Les paragraphes 28.03 et 28.04 définissent ce que l'on entend par "habituel". Ces deux paragraphes exigent que le lieu de travail habituel soit l'école où l'enseignant passe la majorité de son temps ou, lorsque la période de temps passé entre deux ou trois écoles est égale; la direction de l'éducation détermine laquelle de ces écoles sera considérée comme le lieu de travail habituel pour fins d'application de l'article 28.

2. Une fois qu'on a déterminé le lieu de travail habituel en conformité avec les critères prévus à l'article 28, l'Employeur n'est pas tenu de payer les dépenses de voyage allant jusqu'à la distance entre le domicile de l'enseignant et le lieu de travail habituel. Par exemple, si le lieu de travail habituel de l'enseignant est l'école A, et que l'école A est à vingt kilomètres de son domicile, l'Employeur n'est pas responsable des frais de transport pour les vingt kilomètres d'aller et retour de l'école. Si l'école A, le lieu de travail habituel de l'enseignant, est à vingt kilomètres du domicile de l'enseignant et si celui-ci est affecté durant une année scolaire à l'école B qui se trouve sur le même trajet qui mène à son domicile, l'enseignant ne recevrait pas de frais de transport puisqu'il n'a pas à voyager au-delà de la distance normalement requise pour aller de son domicile à son lieu de travail habituel, c'est-à-dire l'école A.
3. Un enseignant reçoit les frais de transport pour les kilomètres voyagés au-delà du nombre de kilomètres nécessaires pour voyager entre son domicile et le lieu de travail habituel. Par exemple, si le lieu de travail habituel de l'enseignant est l'école A et qu'il est aussi affecté à l'école B qui se trouve cinq kilomètres au-delà des vingt kilomètres voyagés entre son domicile et son lieu de travail habituel, ces kilomètres additionnels doivent être payés par l'Employeur; donc, si l'école A se situe à vingt kilomètres et l'école B se trouve à cinq kilomètres plus loin, l'enseignant recevrait des frais de transport pour dix kilomètres voyagés ce jour là parce qu'il a voyagé dix kilomètres additionnels au-delà de la distance normale entre son domicile et le lieu de travail habituel. Indépendamment de la direction dans laquelle l'enseignant a à voyager dans l'accomplissement de ses tâches régulières, le nombre de kilomètres qui serait alloué pour frais de transport serait le nombre de kilomètres voyagés au-delà du nombre total de kilomètres que l'enseignant doit voyager entre son domicile et le lieu de travail habituel.
4. Il y a eu discussion concernant l'application de l'article 28 dans les cas où l'enseignant enseigne dans une différente école à chaque jour et il n'a pas à voyager durant la journée. Une fois qu'on a établi le lieu de travail habituel en conformité avec l'article 28, les kilomètres voyagés au-delà du nombre de kilomètres nécessaires pour voyager du domicile de l'enseignant à son lieu de travail habituel doivent être défrayés par l'Employeur. Par exemple, si le lieu de travail habituel de l'enseignant est l'école A qui est à vingt kilomètres de son domicile et qu'on lui demande de se rendre à l'école B un autre jour et cette école se situe à quinze kilomètres de son domicile, il n'y aura pas d'allocation de voyage. Si néanmoins, un autre jour, l'enseignant doit se rendre à l'école C et que cette école se situe à vingt-cinq kilomètres du domicile de l'enseignant, l'enseignant recevrait les frais de transport pour les dix kilomètres additionnels.

SCHEDULE J

LETTER OF AGREEMENT

PROFESSIONAL COUNSELLING SERVICES FOR TEACHERS

The parties agree that it is in the interest of the Employer and the employees to establish a professional counselling program whose main purpose will be to provide group and individual counselling services for teachers. Such services may include wellness workshops at the school and district levels and intervention at the request of individual teachers to assist in relieving severe stress or related problems.

The professional counselling program shall be jointly sponsored by the Department of Education, and the New Brunswick Teachers' Federation.

The parties recognize that the professional counselling program will reduce the demand for sick leave and long-term disability leaves and will contribute towards a more stable and productive teaching force.

For the above reasons the parties agree that:

- .01 The Employer shall make available for a professional counselling program up to \$375,000 annually effective September 1st of each school year during the term of the present Collective Agreement. The New Brunswick Teachers' Federation shall contribute annually during the life of the agreement an additional \$75,000 plus administrative services.
- .02 Funds under this article shall be expended under the direction of the Professional Counselling Committee.
- .03 The Professional Counselling Committee shall comprise one representative of the New Brunswick Teachers' Federation, one representative of the New Brunswick Teachers' Association, one representative of the Association des enseignantes et enseignants francophones du Nouveau-Brunswick, one representative from an Anglophone superintendency, one representative from a Francophone superintendency, and two representatives of the Department of Education. One of the two Department of Education representatives shall be designated Chairperson by the Minister of Education.
- .04 The Professional Counselling Committee shall be responsible for creating and implementing policy regarding the professional counselling program. The program will be under the administrative supervision and direction of the Committee, subject to the established terms of reference.

LETTRE D'ENTENTE

SERVICE DE CONSEILLER PROFESSIONNEL POUR
ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

Les parties conviennent qu'il y va de l'intérêt de l'Employeur et des employés de mettre sur pied un programme de conseillers professionnels pour enseignants dont l'objectif principal sera d'assurer du counselling individuel et collectif aux enseignants. Ces services peuvent inclure des ateliers de mieux-être au niveau des écoles et des districts et des interventions aux demandes individuelles d'enseignants pour aider à soulager le stress ou aider dans d'autres problèmes connexes.

Le programme de conseillers professionnels pour enseignants est commandité conjointement par le Ministère de l'Éducation et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick.

Les parties reconnaissent que le programme de conseillers professionnels pour enseignants assurera une diminution dans les congés de maladie et les congés d'invalidité à long-terme et contribuera à rendre la force enseignante plus stable et plus productive.

Pour ces raisons, les parties conviennent de ce qui suit:

- .01 L'Employeur accorde jusqu'à 375,000\$ par année à compter du 1er septembre de chaque année de la présente convention collective au programme de conseillers professionnels pour enseignants. La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick contribue annuellement 75,000\$ en plus des services administratifs pour la durée de la convention.
- .02 Les fonds prévus à cet article sont utilisés sous la direction du Comité de counselling des enseignants.
- .03 Le Comité de counselling des enseignants comprend un représentant de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick, un représentant de l'Association des enseignantes et enseignants francophones du Nouveau-Brunswick, un représentant de la New Brunswick Teachers' Association, un représentant d'une direction générale anglophone, un représentant d'une direction générale francophone, et deux représentants du Ministère de l'Éducation. L'un des représentants du Ministère de l'Éducation agit comme président.
- .04 Le Comité de counselling des enseignants est responsable de la création et de la mise en application d'une politique relative au programme de conseillers professionnels. Le programme est sous la responsabilité administrative et la direction du comité selon le mandat déterminé.

LETTER OF AGREEMENT
TEACHERS' WORKING CONDITIONS FUND

Whereas the parties recognize that the Teachers' Working Conditions Fund will improve the working conditions of teachers and thus lead to a mutual aim of the parties to provide quality education.

The parties agree that effective September 1, 1998, a Teachers' Working Conditions Fund shall be established which will provide to teachers \$2,000,000 in the 1998-99 school year and \$2,000,000 in the 1999-2000 school year to be administered as follows:

- .01 The Teachers' Working Conditions Fund is to be utilized to improve the working conditions of teachers.
- .02 Each school shall appoint a teacher committee to administer the fund and all decisions concerning the utilization of the monies in the fund for projects related to Articles 19 and 22, shall be made by the teacher committee. Proposals by the teacher committee for other uses of the fund including wellness and P.D. activities, educational materials and school improvement plan shall be subject to the approval of the Superintendent or his/her designate.
- .03 The school committee shall consider suggestions and recommendations submitted by the Director of Education which could improve the working conditions of teachers and which could be financed by the Fund.
- .04 Proposals to be considered by the Teacher Committee may be submitted by any teacher on staff in that school.
- .05 The hiring of personnel, purchasing of goods and services or any other expenditure which results from the utilization of the fund shall be administered and processed by the School District.
- .06 Projects financed by the Fund must have a duration equal to the amount of funding allocated; and, under no circumstances shall these projects create a continuing obligation, financial or otherwise, for either the Employer or the teachers.
- .07 Forty percent (40%) of the fund shall be distributed equally to each school in the province. The balance of the fund shall be distributed proportionally to each school based on the number of approved full-time equivalent teachers in the school as of September 30th of any school year.

LETTRE D'ENTENTE

FONDS DES CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Attendu que les parties reconnaissent que le fonds des conditions d'emploi du personnel enseignant va améliorer les conditions de travail des enseignants et ainsi tendre vers l'objectif commun d'un enseignement de qualité.

Les parties conviennent d'établir à compter du 1er septembre 1998, un fonds des conditions de travail pour les enseignants qui leur assurera 2,000,000\$ pour l'année scolaire 1998-99 et 2,000,000\$ pour l'année 1999-2000 à être géré de la façon suivante:

- .01 Le Fonds des conditions d'emploi du personnel enseignant doit servir à améliorer les conditions de travail des enseignantes et enseignants.
- .02 Chaque école nomme un Comité d'enseignants pour gérer le Fonds des conditions d'emploi du personnel enseignant et toutes les décisions se rapportant à l'utilisation des sommes dans le fonds pour des projets se rapportant aux articles 19 et 22 seront prises par le comité de l'école. Les propositions du comité d'école pour toute autre utilisation du fonds y inclus les activités de mieux-être et de perfectionnement, le matériel pédagogique et les projets éducatifs doivent être approuvées par la direction générale ou son délégué.
- .03 Le Comité d'école prend en considération les suggestions et recommandations provenant de la direction de l'éducation qui pourraient améliorer les conditions de travail des enseignantes et enseignants et être financées par le Fonds des conditions de travail.
- .04 Les demandes à être étudiées par le comité du Fonds des conditions d'emploi du personnel enseignant peuvent être soumises par tout membre du personnel enseignant de cette école.
- .05 Le district scolaire gère et effectue l'embauche du personnel, l'achat de matériel et de services ou toute autre dépense qui ressort de l'utilisation de ce fonds.
- .06 Les projets subventionnés par le Fonds des conditions d'emploi du personnel enseignant doivent être d'une durée équivalant au montant d'argent alloué; ces projets ne doivent en aucun cas créer d'obligation financière ou autre obligation continue soit pour l'Employeur ou les enseignantes et enseignants.
- .07 On répartit 40% du fonds également entre les écoles de la province. Le solde du fonds est distribué proportionnellement à chaque école selon le nombre d'enseignantes ou enseignants à temps plein de l'école au 30 septembre de l'année scolaire.

SIGNED _____

SIGNÉE LE

FOR THE FEDERATION / POUR LA FÉDÉRATION

FOR THE EMPLOYER / POUR L'EMPLOYEUR
