

AGREEMENT
BETWEEN
TREASURY BOARD
AND
THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION
LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
MARCH 1, 2016 TO FEBRUARY 28, 2021

CONVENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
THE NEW BRUNSWICK TEACHERS' FEDERATION
DU 1^{er} MARS 2016 AU 28 FÉVRIER 2021

TABLE OF CONTENTS

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

TABLE DES MATIÈRES

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

TABLE OF CONTENTS

		PAGE
XI.	<u>TEACHER WELFARE</u>	
	Article 38 - Group Insurance	29
	Article 39 - Disability Benefits	31
	Article 40 - Retirement Allowance	31
XII.	<u>JOB SECURITY</u>	
	Article 41 - Hiring of Teachers	33
	Article 42 - Teacher's Contract	33
	Article 43 - Successor Rights	35
	Article 44 - Probationary Period	35
	Article 45 - Transfer of a Teacher to Another School	35
	Article 46 - Advertisement of Teaching Positions	37
	Article 47 - Positions of Responsibility	37
	Article 48 - Layoff and Recall	37
	Article 49 - Changes in Teacher Certification	39
	Article 50 - Improvement in Certification	41
	Article 51 - Additional Levels of Certification or Occupational Classifications	41
	Article 52 - Recognition of Experience for Salary Purposes	41
	Article 53 - Seniority	43
	Article 54 - Discrimination and Intimidation	45
XIII.	<u>DISCIPLINARY ACTION</u>	
	Article 55 - Disciplinary Action	45
	Article 56 - Termination of the Contract of a Teacher	47
XIV.	<u>GRIEVANCE PROCEDURE</u>	
	Article 57 - Grievance Procedure	47
	Article 58 - Adjudication Procedure	51
	Article 59 - Employer Grievances	51
XV.	<u>TECHNOLOGICAL CHANGE</u>	
	Article 60 - Technological Change	53
XVI.	<u>SUPPLY TEACHERS</u>	
	Article 61 – Supply teachers	53
	Schedule A – Grievance Form	61
	Schedule B – Contract – Licensed Teacher	63
	Schedule C – Contract – Local Permit Holder	65
	Schedule D – Contract – Teacher Employed to Replace a Teacher	67
	Schedule E – Special Term Contract	69
	Schedule F – Responsibility Allowances – March 1, 2016 to September 1, 2020	71
	Schedule G-1– Salary Schedule: March 1, 2016 to August 31, 2016	73
	Schedule G-2 – Salary Schedule: September 1, 2016 to February 28, 2017	74
	Schedule G-3 – Salary Schedule: March 1, 2017 to August 31, 2017	75
	Schedule G-4 – Salary Schedule: September 1, 2017 to February 28, 2018	76
	Schedule G-5 – Salary Schedule: March 1, 2018 to August 31, 2018	77
	Schedule G-6 – Salary Schedule: September 1, 2018 to February 28, 2019	78
	Schedule G-7 – Salary Schedule: March 1, 2019 to August 31, 2019	79
	Schedule G-8 – Salary Schedule: September 1, 2019 to February 28, 2020	80
	Schedule G-9 – Salary Schedule: March 1, 2020 to August 31, 2020	81
	Schedule G-10 – Salary Schedule: September 1, 2020 to February 28, 2021	82
	Schedule H – Letter of Intent – Leave of Absence for Professional Activities	83
	Schedule I – Interpretation and Application of Article 28 - Travel Expenses	85
	Schedule J – Letter of Agreement – Professional Counselling Services for Teachers	87
	Schedule K – Letter of Agreement – Teachers' Working Conditions Fund	89
	Schedule L – Teacher (Who Possesses a Certificate I, II or III) Employed to Replace a Teacher	91
	Schedule M – Salary Schedule for Supply Teachers	93
	Schedule N – Letter of Agreement – Guidelines for the Replacement of Absent Teachers	96
	Schedule O – Letter of Agreement – Research Project – Hours of Instruction for K-2	100

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
XI. <u>BIEN-ÊTRE DES ENSEIGNANTS</u>	
Article 38 - Assurance collective	30
Article 39 - Prestations d'invalidité	32
Article 40 - Allocation de retraite	32
XII. <u>SÉCURITÉ D'EMPLOI</u>	
Article 41 - Embauche des enseignants	34
Article 42 - Contrat d'enseignement	34
Article 43 - Droits acquis	36
Article 44 - Période de probation	36
Article 45 - Mutation d'un enseignant à une autre école	36
Article 46 - Annonce des postes disponibles	38
Article 47 - Postes de responsabilité	38
Article 48 - Licenciement et rappel	38
Article 49 - Modification de la certification des enseignants	40
Article 50 - Obtention d'un nouveau certificat	42
Article 51 - Nouveaux niveaux de certification et nouvelles catégories professionnelles	42
Article 52 - Traitement fixe en fonction de l'expérience	42
Article 53 - Ancienneté	44
Article 54 - Discrimination et intimidation	46
XIII. <u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>	
Article 55 - Mesures disciplinaires	46
Article 56 - Résiliation du contrat d'un enseignant	48
XIV. <u>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</u>	
Article 57 - Procédure de règlement des griefs	48
Article 58 - Procédure d'arbitrage	52
Article 59 - Griefs de l'Employeur	52
XV. <u>CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE</u>	
Article 60 - Changement technologique	54
XVI. <u>ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS</u>	
Article 61 – Enseignants suppléants	54
Annexe A – Formulaire de grief	62
Annexe B – Contrat d'un enseignant breveté	64
Annexe C – Contrat d'un enseignant titulaire d'un permis local	66
Annexe D – Contrat d'un enseignant embauché afin de remplacer un enseignant	68
Annexe E – Contrat spécial à terme	70
Annexe F – Indemnités de responsabilités – 1 ^{er} mars 2016 au 1 ^{er} septembre 2020	72
Annexe G-1 – Barème des traitements – 1 ^{er} mars 2016 au 31 août 2016	73
Annexe G-2 – Barème des traitements – 1 ^{er} septembre 2016 au 28 février 2017	74
Annexe G-3 – Barème des traitements – 1 ^{er} mars 2017 au 31 août 2017	75
Annexe G-4 – Barème des traitements – 1 ^{er} septembre 2017 au 28 février 2018	76
Annexe G-5 – Barème des traitements – 1 ^{er} mars 2018 au 31 août 2018	77
Annexe G-6 – Barème des traitements – 1 ^{er} septembre 2018 au 28 février 2019	78
Annexe G-7 – Barème des traitements – 1 ^{er} mars 2019 au 31 août 2019	79
Annexe G-8 – Barème des traitements – 1 ^{er} septembre 2019 au 28 février 2020	80
Annexe G-9 – Barème des traitements – 1 ^{er} mars 2020 au 31 août 2020	81
Annexe G-10 – Barème des traitements – 1 ^{er} septembre 2020 au 28 février 2021	82
Annexe H – Lettre d'intention – Congés pour activités professionnelles	84
Annexe I – Interprétation et application de l'Article 28 – Frais de transport	86
Annexe J – Lettre d'entente – Service de conseiller professionnel pour enseignantes et enseignants	88
Annexe K – Lettre d'entente – Fonds des conditions d'emploi du personnel enseignant	90
Annexe L – Contrat d'un enseignant (qui possède un Certificat I, II ou III) embauché afin de remplaeer un enseignant	92
Annexe M – Barème des traitements pour les enseignants suppléants	94
Annexe N – Lettre d'entente – Lignes directrices sur le remplacement des enseignants absents	96
Annexe O – Lettre d'entente – Projet de recherche – Heures d'enseignement pour M-2	101

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 TWENTY FOURTH DAY OF MAY, 2017

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

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

AGREED AS FOLLOWS:

ARTICLE 1 -- DEFINITION

1.01 "Employer" includes Treasury Board and the Department of Education and Early Childhood Development.

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 March 1, 2016 and ending on February 28, 2021 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 six (6) 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 VINGT-QUATRIÈME JOUR DU MOIS DE MAI 2017, LES PARTIES,

SA MAJESTÉ, DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK,
représentée par le Conseil du Trésor 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 du Trésor et le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

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 mars 2016 et prend fin le 28 février 2021. 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 six (6) 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 soixantième 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 and Early Childhood Development, 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 et du Développement de la petite enfance, 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 de 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 under the *Education Act* 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 AND EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT

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 des règlements de la *Loi sur l'Éducation* 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 ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE

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 approprié des programmes d'études.

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 and Early Childhood Development 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 Federation may name one (1) representative per Branch to act as a member of the local liaison committee for each School District. The Employer may name an equal number of representatives.

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 is closed due to inclement weather;
- (b) holidays proclaimed by the Governor-General or by the Lieutenant-Governor;
- (c) days during which school is closed by the Employer;
- (d) days during which school is 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 et du Développement de la petite enfance 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, la Fédération peut nommer un (1) représentant par cercle comme membre du comité de liaison pour chaque district scolaire. L'Employeur peut nommer un nombre équivalent de représentants.

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 affecté;
- (b) les jours déclarés fériés par le Gouverneur général ou le Lieutenant-gouverneur;
- (c) les jours de fermeture de l'école par ordre de l'Employeur;
- (d) les jours de fermeture de l'école par ordre des autorités médicales 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^{1/2} hours.

For the remaining years of the Elementary School and the Middle School - minimum 5 hours, maximum 5^{1/2} hours.

For the High School years - minimum 5^{1/2} hours, maximum 6 hours.

Francophone sector

For the first three years of the "École primaire" (including "maternelle") - minimum 4 hours, maximum 4^{1/2} hours.

For the remaining years of the "École primaire" - minimum 5 hours, maximum 5^{1/2} hours.

For the "École secondaire" years - minimum 5^{1/2} 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.

18.03 Meetings that are held after the hours of instruction shall be kept to a minimum and be reasonable in length.

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.

- 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.

18.03 Les réunions après les heures d'enseignement doivent être maintenues à un minimum et d'une durée raisonnable.

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 Principals of schools of less than eight (8) teachers, and teachers holding Supplementary Positions of Responsibility 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.

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 twenty-six (26) pupils. No class size shall exceed twenty-nine (29) pupils.

20.02 Notwithstanding Clause 20.01, the maximum class size for grades 4 - 6 inclusive shall be twenty-eight (28) pupils; however, if unforeseen circumstances arise, the maximum class size may be increased to twenty-nine (29) pupils.

20.03 Notwithstanding Clause 20.01, classes exceeding twenty-nine (29) 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, 20.05 and 20.06.

20.04 Notwithstanding Clause 20.01, it is agreed that the maximum class size for grades 1 and 2 shall be twenty-one (21) pupils.

20.05 Notwithstanding Clause 20.01, the maximum class size for Grade 3 shall be twenty-six (26) pupils; however, if unforeseen circumstances arise, the maximum class size may be increased to twenty-seven (27) pupils.

20.06 The maximum class size for kindergarten shall be twenty-one (21) pupils.

20.07 (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>
16	23	24

(2) A kindergarten class which is combined with any other grade shall not exceed sixteen (16) pupils.

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

20.09 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 hire certified supply teachers to replace absent teachers while respecting the guidelines outlined in Schedule N.

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.

19.03 On accorde aux directeurs d'écoles qui comptent moins de huit (8) enseignants, de même que les enseignants occupant un poste additionnel de responsabilité, 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 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 font 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 vingt-six (26) élèves. Aucune classe ne peut compter plus de vingt-neuf (29) élèves.

20.02 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu que le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 4^e à 6^e années inclusivement est de vingt-huit (28); néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le nombre maximum d'élèves par classe peut être porté à vingt-neuf (29) élèves.

20.03 Nonobstant le paragraphe 20.01, une classe peut compter plus de vingt-neuf (29) 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, 20.05 et 20.06.

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-et-un (21) élèves.

20.05 Nonobstant le paragraphe 20.01, il est entendu que le nombre maximum d'élèves par classe pour les classes de 3^e année est de vingt-six (26); néanmoins, s'il survient des circonstances imprévues, le nombre maximum d'élèves par classe peut être porté à vingt-sept (27) élèves.

20.06 Le nombre maximum d'élèves par classe de maternelle est de vingt-et-un (21).

20.07 (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>
16	23	24

(2) Il est entendu qu'une classe de maternelle qui est combinée à un autre niveau ne peut dépasser seize (16) élèves.

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

20.09 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 d'embaucher des enseignants suppléants brevetés pour remplacer les enseignants absents tout en respectant les lignes directrices de l'Annexe N.

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) -- 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.

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 Superintendent or delegated designate 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 the teacher wishes to further discuss this specific assignment, a meeting between the teacher, the Superintendent or his/her designate and the principal involved shall be arranged to 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 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) -- 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 générale ou son représentant délégué, 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 désire discuter davantage l'objet de cette affectation précise, une rencontre est organisée entre l'enseignant, la direction générale ou son délégué et le directeur d'école impliqué pour régler la question.

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 -- 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 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 (a) Bi-weekly salaries for part-time teachers will be determined as follows:

$$\text{Salary} = \frac{\text{appropriate scheduled salary scale}}{195} \times \frac{\text{Number of Teaching days}}{\text{Number of bi-weekly pay periods between Sept. 1 and August 31}}$$

(b) Notwithstanding paragraph 27.03 (a), any teacher who has a partial Schedule B in combination with any other Schedule shall receive his or her total annual salary in accordance with paragraph 27.01.

27.04 Teachers shall receive their pay every second Friday. If Friday is a holiday, the pay shall be received on the last banking day prior to that day.

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.

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 and the terms of Schedule I of this agreement shall apply.

28.04 Where the time spent by a teacher is divided equally between two or more schools, the Superintendent or delegated designate 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.

ARTICLE 26 -- ANNIVERSAIRE D'EMBAUCHE

- 26.01 (a) Lorsque l'anniversaire d'embauche 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'embauche 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 -- 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:

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

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

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

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

$$\text{Traitement} = \frac{\frac{\text{traitement selon l'échelle appropriée}}{195} \times \text{nombre de jours d'enseignement}}{\text{Nombre de périodes de paie à la quinzaine entre le 1^{er} septembre et le 31 août}}$$

- (b) Nonobstant le paragraphe 27.03 (a), tout enseignant qui détient un contrat B à temps partiel en même temps qu'un autre contrat, peu importe lequel, recevra son salaire annuel total en conformité avec l'alinéa 27.01.

27.04 Les enseignants reçoivent leur paie à tous les deux vendredis. Si le vendredi est un congé, la paie sera reçue le dernier jour bancaire avant ce jour.

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 Lorsqu'un enseignant œuvre 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 et les modalités prévues à l'Annexe I de la présente entente s'appliquent.

28.04 Lorsque l'emploi du temps d'un enseignant est réparti également entre deux écoles ou plus, la direction générale ou son représentant délégué 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 A teacher assigned by the Superintendent or his/her designate to perform the function of a position of responsibility for five (5) consecutive teaching 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 increases to their responsibility allowance effective March 1, 2016, September 1, 2016, March 1, 2017, September 1, 2017, March 1, 2018, September 1, 2018, March 1, 2019, September 1, 2019, March 1, 2020 and September 1, 2020 as per Schedule F of the Collective Agreement.

29.05 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 provided written notice by March 1st in the final year of the term by the Superintendent or designate. Reasons identified during the evaluation process shall be included in the notice of non-renewal. A non-renewal will not be subject to the grievance procedure if the Superintendent or designate follows the established evaluation process. Teachers whose term is not renewed shall be entitled to return to a teaching position in the same district. Efforts will be made to reassign the teacher within a reasonable geographic area. 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. 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 provided written notice by March 1st in the final year of the term by the Superintendent or designate. Reasons identified during the evaluation process shall be included in the notice of non-renewal. The said notice shall contain the reason(s) for the non-renewal. A non-renewal will not be subject to the grievance procedure if the Superintendent or designate follows the established evaluation process. Teachers whose term is not renewed shall be entitled to return to a teaching position in the same district. Efforts will be made to reassign the teacher within a reasonable geographic area. 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.

Vice-Principals shall receive increases to their responsibility allowance effective March 1, 2016, September 1, 2016, March 1, 2017, September 1, 2017, March 1, 2018, September 1, 2018, March 1, 2019, September 1, 2019, March 1, 2020 and September 1, 2020 as per Schedule F of the Collective Agreement.

Notwithstanding Clauses 29.08, 29.09 and 29.10, Vice-Principals who are notified of the discontinuation of their responsibility allowance as a result of a reduction in the number of teachers (FTE), shall be paid up to June 30th of the current school year.

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 Superintendent or his/her designate 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 receive the following allowances in addition to regular salary:

March 1, 2016	\$3,595	September 1, 2018	\$3,685
September 1, 2016	\$3,613	March 1, 2019	\$3,703
March 1, 2017	\$3,631	September 1, 2019	\$3,722
September 1, 2017	\$3,649	March 1, 2020	\$3,741
March 1, 2018	\$3,667	September 1, 2020	\$3,760

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.

29.03 L'enseignant qui est affecté par la direction générale ou son délégué à l'accomplissement des fonctions d'un poste de responsabilité pendant cinq (5) jours d'enseignement 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 Les directions d'écoles recevront des augmentations à leurs indemnités de responsabilité à partir du 1er mars, 2016, 1er septembre, 2016, 1er mars, 2017, 1er septembre, 2017, 1er mars, 2018, 1er septembre, 2018, 1er mars, 2019, 1er septembre, 2019, 1er mars, 2020 et 1er septembre, 2020 telles que prévues à l'annexe F de la convention collective.

29.05 Les enseignants nommés à des postes de direction d'école sont nommés pour un mandat renouvelable de cinq (5) ans par entente mutuelle. Les enseignants dont le mandat n'est pas renouvelé doivent recevoir un avis écrit par la direction générale ou son délégué au plus tard le 1^{er} mars de la dernière année du mandat. Les raisons identifiées dans le cadre du processus d'évaluation doivent être énoncées dans l'avis du non-renouvellement. Un non-renouvellement ne peut faire l'objet d'une procédure de grief si la direction générale ou son délégué suit le processus d'évaluation en place. Si le mandat n'est pas renouvelé, l'enseignant qui est nommé à un poste de direction d'école a droit à la fin du mandat de cinq ans, à un poste d'enseignement dans le district scolaire. Des efforts seront faits afin de réassigner les enseignants à l'intérieur de limites géographiques raisonnables. De plus, si la nomination n'est pas renouvelée, l'indemnité de responsabilité qui s'applique est payable pour une année suivant la fin du mandat de cinq ans.

29.06 Une direction adjointe est nommée pour chaque groupe de 25 enseignants ou pour toute fraction majeure de ce nombre (ETP). Les enseignants dont le mandat n'est pas renouvelé doivent recevoir un avis écrit par la direction générale ou son délégué au plus tard le 1^{er} mars de la dernière année du mandat. Les raisons identifiées dans le cadre du processus d'évaluation doivent être énoncées dans l'avis du non-renouvellement. Un non-renouvellement ne peut faire l'objet d'une procédure de grief si la direction générale ou son délégué suit le processus d'évaluation en place. Toute nomination sera pour un mandat de cinq (5) ans renouvelable par entente mutuelle. Les enseignants dont le mandat n'est pas renouvelé auront le droit de retourner à un poste d'enseignement dans le district scolaire. Des efforts seront faits afin de réassigner les enseignants à l'intérieur des limites géographiques raisonnables. 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.

Les directions adjointes recevront des augmentations à leurs indemnités de responsabilité à partir du 1er mars, 2016, 1er septembre, 2016, 1er mars, 2017, 1er septembre, 2017, 1er mars, 2018, 1er septembre, 2018, 1er mars, 2019, 1er septembre, 2019, 1er mars, 2020 et 1er septembre, 2020 telles que prévues à l'annexe F de la convention collective.

Nonobstant les paragraphes 29.08, 29.09 et 29.10, les directions adjointes qui reçoivent un avis de la perte de leur indemnité de responsabilité résultant de la réduction du nombre d'enseignants (ETP) doivent être rémunérés jusqu'au 30 juin de l'année scolaire en cours.

29.07 L'Employeur peut nommer des enseignants à des postes additionnels de responsabilité. Nonobstant les paragraphes 29.08 et 29.09, et, après la signature de la présente entente, la direction générale ou son délégué 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 recevront les indemnités suivantes en plus du traitement régulier:

1er mars, 2016	3 595\$	1er septembre, 2018	3 685\$
1er septembre, 2016	3 613\$	1er mars, 2019	3 703\$
1er mars, 2017	3 631\$	1er septembre, 2019	3 722\$
1er septembre, 2017	3 649\$	1er mars, 2020	3 741\$
1er mars, 2018	3 667\$	1er septembre, 2020	3 760\$

29.08 L'enseignant détenant un poste de responsabilité est avisé par écrit, par courrier recommandé ou par signification personnelle avant le 1^{er} 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 1^{er} juillet, la perte ou la diminution de l'indemnité de responsabilité entre en vigueur le 1^{er} septembre de l'année scolaire qui suit. Si un enseignant reçoit un avis en vertu du paragraphe 29.08 entre le 1^{er} juillet et le 31 octobre, la perte ou la diminution de l'indemnité de responsabilité entre en vigueur le 1^{er} 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 Notwithstanding Clause 29.06, no vice-principal, prior to June 18, 1998, 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.

29.12 Subject to Clauses 29.08 and 29.09, teachers receiving allowances of Department Heads and Subject Coordinators as of June 1998 (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 advanced sick leave up to fifteen (15) teaching days.

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

31.06 A teacher who was granted advanced sick leave pursuant to Clause 31.04 shall, upon ceasing to be a teacher, compensate the Employer for advanced 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.

31.10 A teacher will make every reasonable effort to schedule his/her own medical or dental appointments outside the hours of instruction. When this is not possible, sick leave shall be granted for his/her own medical or dental appointments within a teacher's hours of instruction. The teacher shall notify the Employer of the time of the appointment as soon as the appointment is confirmed.

29.11 Nonobstant le paragraphe 29.06, un directeur adjoint déjà en place avant le 18 juin 1998, 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.

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 depuis juin 1998 (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 une avance de 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 L'avance de congé spécial de maladie accordée est déduite du nombre de jours de congé de maladie qui sont accumulés par la suite.

31.06 L'enseignant qui a bénéficié d'une avance de congé spécial de maladie conformément au paragraphe 31.04 doit, lorsqu'il cesse ses fonctions, indemniser l'Employeur du nombre de jours d'avance 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.

31.10 Un enseignant fera tout effort raisonnable pour prendre ses rendez-vous médicaux ou dentaires en dehors des heures d'enseignement. Lorsque ce n'est pas possible, un congé de maladie sera accordé pour ses rendez-vous médicaux ou dentaires prévus à l'intérieur des heures d'enseignement. L'enseignant doit aviser l'employeur de l'heure du rendez-vous dès que le rendez-vous a été confirmé.

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, grandmother, aunt or uncle of his spouse, without loss of pay for one (1) teaching day.

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 cohabiting with the teacher for a period of not less than one (1) year.

32.07 Effective September 1, 2014, a teacher while employed as a full-time teacher in the public schools of New Brunswick may be granted one (1) day's leave with pay per school year for family responsibility reasons. Such paid leave shall not be granted to extend a vacation or holiday period, and this leave shall be subject to operational requirements.

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. Upon written request from the teacher:

(a) the thirty (30) teaching days may be broken down into no more than two (2) leave periods; and
(b) the payment of the thirty (30) days or any portion thereof may be deferred to July and August.

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 A teacher shall be granted on request thirty-seven (37) weeks of unpaid parental leave. If both parents are teachers, the thirty-seven (37) 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 thirty-seven (37) 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 five (5) teaching days leave with pay which shall be integrated within any parental leave taken by the father pursuant to this article. The paternity leave must be taken within 21 calendar days of the birth of the child.

04 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.

05 Notwithstanding the leave provided in this article, the teacher may take additional maternity or parental leave without pay if both the teacher and the School District agree. A teacher is entitled to leave without pay under this article to complete a school year.

06 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.

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, de la grand-mère, de la tante ou de l'oncle du conjoint.

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 cohabite avec l'enseignant depuis au moins un (1) an.

32.07 À compter du 1^{er} septembre 2014, un enseignant à temps plein employé dans le système scolaire du Nouveau-Brunswick peut se voir accorder une (1) journée de congé avec solde par année scolaire pour des raisons de responsabilité familiale. Une telle journée ne doit pas être accordée afin de prolonger un congé et cette journée doit être assujettie aux besoins opérationnels.

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. À la suite d'une demande écrite de l'enseignante:

(a) les trente (30) jours peuvent être séparés jusqu'à raison de deux (2) périodes de congé; et

(b) la rémunération des trente (30) jours d'enseignement ou toute portion de ces jours peut être déplacée en juillet et août.

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

03 Un enseignant peut obtenir sur demande un congé parental non payé de trente-sept (37) 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 trente-sept (37) 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 cinq (5) jours d'enseignement qui sera intégré à tout congé parental pris en application du présent article. Le congé de paternité doit être pris à l'intérieur des 21 jours du calendrier suivant la naissance de son enfant.

04 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.

05 Nonobstant le congé prévu au présent article, un enseignant peut bénéficier d'un congé supplémentaire de maternité ou parental sans solde si l'enseignant et le district scolaire en conviennent. Un enseignant a le droit de prolonger son congé sans solde jusqu'à la fin de l'année scolaire.

06 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.

07 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.

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 thirty-seven (37) weeks. It is understood that the paid adoption leave may be taken at anytime during the thirty-seven (37) 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 thirty-seven (37) weeks.

04 It is understood that the thirty-seven (37) 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 ten (10) 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.

07 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.

02 Un enseignant peut obtenir sur demande un congé d'adoption supplémentaire non payé jusqu'à concurrence de trente-sept (37) 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 trente-sept (37) 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 trente-sept (37) semaines.

04 Il est entendu que le congé d'adoption de trente-sept (37) 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 dix (10) 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 à la 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, à la suite de 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 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.

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 thirteen (13) 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 days are included in the one hundred and ninety-five (195) day school calendar. In the application of the article, the 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 and Early Childhood Development.

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 nine (9) 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 Superintendent or delegated designate 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, and the Human Resources Branch of the Department of Education and Early Childhood Development 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 Superintendent or delegated designate one week's notice before taking the leave of absence.

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 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 treize (13) jours par année pour assister à des séances de perfectionnement professionnel, à des rencontres de conseils pédagogiques, à des activités d'administration liées à l'ouverture et à la fermeture des classes et aux rencontres parents-maîtres. Ces jours font partie du calendrier scolaire de cent quatre-vingt-quinze (195) jours d'enseignement. Aux fins de l'application du présent article, les 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 et du Développement de la petite enfance.

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

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 neuf (9) 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 générale ou son représentant délégué accorde si nécessaire à l'enseignant qui reçoit un grade ou un diplôme un maximum d'une (1) journée par année scolaire.

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

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

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

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

36.10 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.

36.12 All K-8 teachers shall be allocated the equivalent of one (1) day free of instruction and supervision per school year for the preparation of report cards.

36.13 All 9-12 teachers shall be allocated two (2) days free of instruction and supervision between semesters for transition.

ARTICLE 37 -- EDUCATIONAL LEAVE

37.01 Every teacher who has been employed as a teacher in New Brunswick for five (5) years 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.

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 and Early Childhood Development. One of the two Department of Education and Early Childhood Development representatives shall be designated Chairperson by the Minister of Education and Early Childhood Development. 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 Superintendent. The Committee will review the applications after having received recommendations from the Superintendent or his/her designate 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.

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

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

36.12 Tous les enseignants de la maternelle à la 8^e année ont droit à l'équivalent d'une (1) journée libre d'enseignement et de surveillance par année scolaire pour la préparation des bulletins scolaires.

36.13 Tous les enseignants de la 9^e à la 12^e année ont droit à deux (2) journées libres d'enseignement et de surveillance entre les semestres pour la transition.

ARTICLE 37 -- CONGÉS D'ÉTUDES

37.01 Tout enseignant qui a enseigné au Nouveau-Brunswick pendant cinq (5) ans 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 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 et du Développement de la petite enfance. Le ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance désigne l'un des deux représentants du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance 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 générale. Le comité considère les demandes de congés après réception des recommandations de la direction générale ou son délégué visée 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 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 during the life of this agreement an additional \$5 million payable to the New Brunswick Teachers' Federation for allocation to the Group Health and Dental Insurance Plans. This additional \$5 million shall be paid as follows:

\$1.5 million at the signing of the agreement and seven (7) equal installments of \$500,000; September 1, 2017, March 1, 2018, September 1, 2018, March 1, 2019, September 1, 2019, March 1, 2020 and September 1, 2020.

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

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 duties and not caused by the teacher's misconduct;
- (b) sickness resulting from the nature of his/her employment;

that teacher shall receive, the difference between his/her net salary (i.e., gross salary less income tax, Employment 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 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.

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 pour la durée de la présente convention un montant supplémentaire de 5 \$ 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 5 \$ millions sera payé comme suit:

1,5 \$ million à la signature de l'entente et sept (7) versements égaux de 500,000 \$ au 1er septembre, 2017, 1er mars, 2018, 1er septembre, 2018, 1er mars, 2019, 1er septembre, 2019, 1er mars, 2020 et 1er septembre, 2020.

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 -- 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 qui n'est pas le résultat de sa mauvaise conduite
- (b) d'une maladie résultant de la nature de son travail;

l'enseignant reçoit la différence entre son traitement net (c.-à-d. son salaire brut moins l'impôt sur le revenu, les prestations d'assurance-emploi 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 reçu s'il avait continué d'occuper le même poste d'enseignement qu'il détenait au moment où l'invalidité s'est produite.

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 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'une embauche subséquente.

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.

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 Superintendent or delegated designate 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 on the School District Website 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, Schedule E or Schedule L, 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.

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 de 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 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 générale ou son représentant délégué 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 -- EMBAUCHE 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'embauche.

41.02 Un district scolaire qui n'a pas pu au 1^{er} 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 sur le site Web du district scolaire au moins deux (2) semaines avant la date limite de réception des candidatures. Dans les cas d'embauche 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'embauche 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'embauche 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, E ou L 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 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 or Schedule L 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.

42.05 The Employer may employ teachers for limited periods of time to replace teachers on leave of absence for any reason, with or without pay. In such cases, licensed teachers who do not possess a minimum Certificate IV shall use the form of contract set out in Schedule L annexed to and forming part of this agreement. A Schedule L contract is deemed to be terminated as of the date specified in the contract without recourse to the provisions of the "Layoff 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.

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. For the purpose of this article, communication by email is acceptable.

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 Superintendent or delegated designate in writing by registered mail, by personal service or by email. 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 Superintendent or delegated designate may serve the transfer notice between June 15th and October 15th.

45.03 If the Superintendent or delegated designate 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 Superintendent or delegated designate 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.

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 le formulaire de contrat figurant à l'annexe D ou L 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 le formulaire 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.

42.05 L'Employeur peut embaucher des enseignants pour des périodes limitées pour remplacer des enseignants en congé pour toute raison avec ou sans solde. Dans de tels cas, les enseignants brevetés qui n'ont pas au moins un Certificat IV recevront le contrat prévu à l'Annexe L de la présente entente. Un contrat en Annexe L est réputé prendre fin à une date prévue sans recours aux dispositions de l'Article « Licenciement et rappel », aux dispositions de l'Article « Résiliation du contrat d'un enseignant » ou aux dispositions de l'Article sur les « Procédures de griefs ».

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 à la suite de 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 Les enseignants qui changent de district scolaire à la suite de la modification d'un district scolaire en seront informés par écrit. L'Employeur informera aussi les enseignants en congé avec ou sans solde 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. Aux fins de cet article, les communications par courriel sont acceptées.

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

45.02 En temps normal, la direction générale ou son représentant délégué 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 générale ou son représentant délégué 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 1^{er} juillet et l'enseignant a droit de démissionner le ou avant le 30 juin. Dans ce cas, la direction générale ou son représentant délégué 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 If the Superintendent or delegated designate 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 Superintendent or his/her designate 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 on the School District Website and in each school of the School District concerned at least two weeks prior to the closing date for accepting applications.

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 Superintendent or his/her designate 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 Superintendent or his/her designate 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 Superintendent or his/her designate also has the option of making an appointment in accordance with the provisions of this Article (excluding Clause 47.06) and Article 46.

47.07 Meetings/events for teachers holding positions of responsibility that are held outside of the 195 teaching days, shall be kept to a minimum and be reasonable in length. A calendar of such meetings/events for the following school year shall be distributed prior to the end of the current school year. Notwithstanding the above, changes can be made to the calendar with reasonable notice.

ARTICLE 48 -- LAYOFF 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.

45.04 Si la direction générale ou son représentant délégué 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 1^{er} juillet et le 15 octobre et l'enseignant a droit de démissionner sans préjudice dans les vingt (20) jours d'enseignement qui suivent la réception de l'avis. Dans de tels cas, la direction générale ou son représentant délégué 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 générale ou son délégué.

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 sur le site Web du district scolaire et dans chaque école du district scolaire au moins deux semaines avant la date limite de réception des candidatures.

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 éprouver le besoin 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 générale ou son délégué 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 générale ou son délégué 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 générale ou son délégué 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.

47.07 Les rencontres/événements pour les enseignants détenant des postes de responsabilités, tenus en dehors des 195 jours d'enseignement, doivent être maintenus à un minimum et d'une durée raisonnable. Un calendrier de ces rencontres/événements pour l'année scolaire suivante doit être distribué avant la fin de l'année scolaire en cours. Nonobstant ce qui précède, des changements pourront être apportés au calendrier suivant un avis raisonnable.

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 A teacher to be laid off shall receive a written notice to this effect by registered mail or by personal service from the Superintendent or delegated designate. 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 Superintendent or delegated designate 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 expire 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.

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

48.09 Subject to Clauses 48.05 and 48.06, when teaching positions become available, the Superintendent or delegated designate 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 Superintendent or delegated designate shall have posted in each school before March 31st 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 as of December 31st of the previous calendar 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 IV-VI
- Interim Certificate IV-VI
- Local Permit
- Local Permits I - VI
- Teacher's License

48.02 La direction générale ou son représentant délégué 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 générale ou son représentant délégué doit, le ou avant le 1^{er} 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 1^{er} juin et le 31 octobre.

48.04 Si le district scolaire avise un enseignant, le ou avant le 1^{er} juin de sa décision de le licencier, le licenciement ne devient exécutoire que le 1^{er} juillet. Si le district scolaire signifie à l'enseignant sa décision de le licencier entre le 1^{er} juin et le 31 octobre, le licenciement ne devient exécutoire qu'entre le 1^{er} 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 à la 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 Il incombe à l'enseignant licencié et à l'enseignant à contrat « B » à temps partiel d'informer sa direction générale ou son représentant délégué de sa disponibilité.

48.09 Sous réserve des paragraphes 48.05 et 48.06, lorsque des postes d'enseignement sont vacants, la direction générale ou son représentant délégué 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 31 mars de chaque année scolaire, la direction générale ou son représentant délégué 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 au 31 décembre de l'année civile précédente.

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 IV à VI
- Certificat provisoire IV à VI
- Permis local
- Permis local I à VI
- Brevet d'enseignement

ARTICLE 50 -- IMPROVEMENT IN CERTIFICATION

50.01 A teacher shall apply in writing to the Minister of Education and Early Childhood Development 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 and Early Childhood Development 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 and Early Childhood Development 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.

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 employed as a supply teacher with or without a license 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.

ARTICLE 50 -- OBTENTION D'UN NOUVEAU CERTIFICAT

50.01 L'enseignant adresse sa demande écrite au ministre de l'Éducation et du Développement de la petite enfance 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 et du Développement de la petite enfance dans la période allant du 1^{er} 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 et du Développement de la petite enfance dans la période allant du 1^{er} 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 -- 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 été employé comme suppléant, avec ou sans brevet, dans les écoles publiques du Nouveau-Brunswick, ou
- (d) qui a obtenu un congé d'études payé, ou
- (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 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.

52.04 (a) 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.

- (b) Upon written request from the teacher, experience without a license under Clause 52.01 (c) will be recognized. Any salary adjustment resulting from this request will be retroactive to the date that the Employer received the written request.

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 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.

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 1^{er} avril et le 31 octobre inclusivement de n'importe quelle année, la reconnaissance de l'expérience entre en vigueur le 2^e 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 1^{er} novembre et le 31 mars inclusivement de n'importe quelle année, la reconnaissance de l'expérience en enseignement entre en vigueur le 2^e jour de janvier de cette même année scolaire.

52.04 (a) 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.

- (b) À la demande écrite de l'enseignant, l'expérience sans brevet à l'alinéa 52.01 (c) sera reconnue. Tout ajustement salarial y résultant sera rétroactif à la date où l'Employeur a reçu la demande écrite.

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 à la suite de 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 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 A leave of absence, without pay, granted to a teacher by a Superintendent or delegated designate 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 provided both teachers are to continue job sharing as a team.

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.

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.

53.06 Un congé d'études non payé accordé à un enseignant par une direction générale ou son représentant délégué 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, pourvu que les deux enseignants continuent dans le partage de l'emploi.

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) 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 la 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 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 Employer, 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 Superintendent or delegated designate 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.

ARTICLE 56 -- TERMINATION OF A CONTRACT

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.

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 générale ou son représentant délégué 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'embauche d'un enseignant. Dans ce cas, cette lettre de référence ne peut être utilisée contre l'enseignant par la suite.

ARTICLE 56 -- RÉSILIATION D'UN CONTRAT

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 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, 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 Schools who shall then arrange to hold a meeting with the representatives of the Federation within the next ten (10) teaching days and at a time which is agreeable to both parties. The Director of Schools 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 Federation.

Step Two: If the answer in Step One is not accepted, 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 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 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.

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 and Early Childhood Development 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 and Early Childhood Development 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 and Early Childhood Development 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.

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

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

Seconde étape : Si la réponse au niveau de la première étape n'est pas acceptée, 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 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 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 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 au formulaire 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 et du Développement de la petite enfance 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 et du Développement de la petite enfance 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 et du Développement de la petite enfance 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 Le formulaire de grief figurant à l'annexe A fait partie de la présente convention.

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.

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 Chairperson of the Labour and Employment 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 Chairperson 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 Labour and Employment 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 Chairperson of the Labour and Employment 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 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) 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) transmet une copie de la décision à chacune des parties, à leurs représentants et à la Fédération; et
 - (iii) dépose une copie de la décision auprès du président de la Commission du travail et de l'emploi.
- (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 de la Commission.
- (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 du travail et de l'emploi 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 à la direction générale 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 du travail et de l'emploi.

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 -- 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.

ARTICLE 61 – SUPPLY TEACHERS

61.01 DEFINITIONS

01 “Supply teacher” means a person hired to replace a teacher and who:

- (i) is not hired under a Schedule C, D, E or L contract under the Collective Agreement;
- (ii) immediately prior to June 17, 2010, was excluded from the definition of “employee” under section 1 of the *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. P-25, because of being employed on a casual or temporary basis and had not been so employed for a continuous period of six months; and
- (iii) is required to teach more than one-third (1/3) of the normal hours of an instructional day as defined in Article 18.01 of the Collective Agreement.

02 “Long-term supply assignment” is one expected to last more than twenty (20) work days.

61.02 DEDUCTIONS

01 For each instructional day that a teacher is required to teach more than one-third (1/3) of the hours of instruction as defined in Article 18.01 of the Collective Agreement, the Employer shall deduct from the supply teacher's pay the necessary amounts in respect of NBTA or AEFNB provincial dues and of NBTF provincial dues.

02 The Employer shall remit the deductions in accordance with Articles 8.03 and 8.04 of the Collective Agreement.

61.03 HIRING OF SUPPLY TEACHERS

01 (a) The school district shall maintain a roster of supply teachers willing to do short-term supply work and an eligibility list for long-term supply work. All certified teachers are eligible for long-term assignments and may be subject to an interview process.

(b) The roster of supply teachers willing to do short-term supply work and the eligibility list of supply teachers qualified for long-term supply work is compiled at least once a year in each school district by August 15. The lists are updated as required throughout the year.

(c) The school district office should receive applications for placement on the annual long-term supply eligibility list prior to June 15 of each year.

02 Long-term supply positions are normally filled from the eligibility list or posted individually for each school district.

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.

ARTICLE 61 – ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

61.01 DÉFINITIONS

01 « Enseignant suppléant » s'entend d'une personne employée pour remplacer un enseignant et qui :

- (i) n'est pas embauchée en vertu d'un contrat visé par l'annexe C, D, E ou L de la convention collective;
- (ii) avant le 17 juin 2010, était exclue de la définition « employé » visée à l'article 1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, c. P-25, du fait qu'elle était employée à titre occasionnel ou temporaire et qu'elle n'avait pas été employée ainsi pendant une période continue de six mois ;
- (iii) est tenue d'enseigner plus du tiers (1/3) des heures normales d'une journée d'enseignement au sens du paragraphe 18.01 de la convention collective.

02 « La suppléance à long terme » s'entend d'une affectation de suppléance dont la durée prévue est de plus de vingt (20) jours de travail.

61.02 PRÉLÈVEMENTS

01 Pour chaque journée d'enseignement qu'un enseignant est tenu d'enseigner au-delà du tiers (1/3) des heures d'enseignement au sens de l'article 18.01 de la convention collective, l'Employeur doit prélever sur le traitement de l'enseignant suppléant les montants nécessaires pour couvrir les cotisations provinciales de l'AEFNB ou de la NBTA et les cotisations provinciales de la FENB.

02 L'Employeur doit remettre les montants prélevés conformément aux articles 8.03 et 8.04 de la convention collective.

61.03 EMBAUCHE DES ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS

01 (a) Les districts scolaires doivent tenir une liste d'enseignants suppléants prêts à accepter des affectations de suppléance au jour le jour ainsi qu'une liste d'admissibilité au travail de suppléance à long terme. Tous les enseignants brevetés sont admissibles pour les affectations à long terme et peuvent faire l'objet d'un processus d'entrevue.

(b) La liste d'enseignants suppléants prêts à accepter des affectations de suppléance au jour le jour et la liste d'admissibilité des enseignants suppléants qui possèdent les qualifications nécessaires pour la suppléance à long terme sont dressées au moins une fois l'an dans chaque district au plus tard le 15 août. Les listes sont mises à jour tout au long de l'année lorsque cela s'avère utile.

(c) Le bureau du district devrait recevoir les demandes d'inscription sur la liste annuelle d'admissibilité à la suppléance à long terme avant le 15 juin de chaque année.

02 Les postes de suppléance à long terme sont normalement comblés à partir de la liste d'admissibilité ou affichés séparément, pour chaque district.

- 03 When at any time a long-term supply position cannot be filled by a qualified teacher from the eligibility list of the school district or through posting, the position may be
- (a) filled from the eligibility list of another school district, or
 - (b) posted individually as a Schedule D contract and offered to the most qualified and suitable candidate.
- 04 Upon completion of a long-term supply assignment, a teacher's name will go back on the eligibility list if the teacher is given a positive evaluation.
- 05 The service commencement and termination of each supply teacher hired shall be recorded separately.
- 06 A Schedule D contract under the Collective Agreement will be awarded to a supply teacher
- (a) for every assignment expected to last at least one year,
 - (b) for every assignment expected to last at least three months when that assignment is to supply for a regular teacher taking a secondment, educational leave or deferred salary leave, or
 - (c) on the first day of the fifth month of continuous service in the same assignment.
- 07 Notwithstanding paragraph 05 or 06, where a supply teacher is awarded two (2) consecutive long-term supply assignments within the same school district, there is deemed to be no break in service.
- 08 If a long-term supply teacher replaces a regular teacher until the end of the school year and is rehired to replace that same teacher for another long-term assignment from the first day of school in the next school year, there is deemed to be no break in service.
- 09 When hiring supply teachers, the normal order of calling to be observed shall be the following: a) certified supply teachers b) retired teachers c) local permit teachers.

61.04 EXPERIENCE

Experience gained by a certified supply teacher who subsequently obtains a teacher's contract is recognized for salary purposes on the basis that 195 teaching days are equal to one year.

61.05 RECALL RIGHTS

A supply teacher who serves in such capacity for more than four (4) months and is awarded a Schedule D contract is entitled to recall rights under Article 48 of the Collective Agreement when the supply contract terminates. Pursuant to these provisions, the teacher's name will be placed on the long-term supply eligibility list and the recall list, and the teachers will be considered for future Schedule D or B contracts for which they are qualified.

61.06 ABSENCE DUE TO ILLNESS OR BEREAVEMENT

01 Supply teachers shall not be paid for days lost due to illness or bereavement and shall not accumulate sick leave days to their credit.

02 In a long-term supply assignment, any approved absence of five (5) days during any four (4) month period for reasons of illness or bereavement shall not be interpreted as a break in service. Supply teachers shall not be paid for days lost due to illness or bereavement and shall not accumulate sick leave days to their credit.

61.07 PROFESSIONAL DEVELOPMENT

01 An orientation session will be offered to all supply teachers prior to the commencement of each school year. That session will be without pay.

02 The employer shall include long term supply teachers in professional development/curriculum/in-service days during the school year and such days shall be with pay.

03 A long-term supply teacher who attends professional development/curriculum/in-service days as per 61.07(02) is eligible for the same travel, meal and accommodation allowances as are provided to regular teachers.

- 03 Lorsqu'un poste de suppléance à long terme ne peut être comblé par un enseignant qualifié à partir de la liste d'admissibilité du district ou par affichage, le poste peut être
- (a) comblé à partir de la liste d'admissibilité d'un autre district ; ou
 - (b) affiché séparément en tant que contrat « D » et offert au candidat le plus qualifié et le mieux indiqué.
- 04 Lorsqu'un enseignant suppléant complète une affectation de suppléance à long terme avec une évaluation positive, son nom est réinscrit sur la liste de suppléance à long terme.
- 05 On doit inscrire séparément le début et la cessation de service pour chaque enseignant suppléant embauché.
- 06 Un contrat « D » en vertu de la convention collective est offert à un enseignant suppléant.
- (a) pour toute affectation prévue d'au moins un an;
 - (b) pour une affectation prévue d'au moins trois (3) mois, lorsque l'affectation est en remplacement d'un enseignant régulier qui est en prêt de service, en congé d'études ou en congé avec traitement différé; ou
 - (c) lors du premier jour du cinquième mois de service continu dans une même affectation.
- 07 Nonobstant les paragraphes 05 ou 06, lorsqu'un enseignant suppléant complète deux (2) affectations consécutives de suppléance à long terme à l'intérieur d'un même district, il est réputé n'y avoir aucun bris de service.
- 08 Si un enseignant suppléant à long terme remplace un enseignant régulier jusqu'à la fin de l'année scolaire et est réembauché pour remplacer le même enseignant pour une autre affectation à long terme à compter du premier jour de l'année scolaire suivante, on doit considérer qu'il n'y a pas de bris de service.
- 09 Lors de l'embauche des enseignants suppléants, l'ordre d'appel doit normalement être le suivant : a) enseignants brevetés b) enseignants retraités c) permis locaux.

61.04 EXPÉRIENCE

L'expérience acquise par un enseignant suppléant breveté, qui obtient par la suite un contrat d'enseignement, est reconnue aux fins de salaire sur la base que 195 jours d'enseignement équivalent à une année.

61.05 DROITS DE RAPPEL

Un enseignant suppléant qui a travaillé pendant plus de quatre (4) mois, et qui obtient un contrat « D », bénéficie de droits de rappel en vertu de l'article 48 de la convention collective lorsque son contrat prend fin. En application de ces dispositions, son nom sera inscrit sur la liste d'admissibilité à la suppléance à long terme et sur la liste de rappel et il sera pris en considération pour les prochains octrois de contrats « D » ou « B », selon ses compétences.

61.06 CONGÉ DE MALADIE OU DE DEUIL

- 01 Le personnel enseignant suppléant n'est pas payé pour les journées perdues en raison de maladie ou de deuil et n'accumule pas de journée de maladie à son crédit.
- 02 Lors d'une affectation de suppléance à long terme, cinq (5) jours de congé approuvés au cours d'une période de quatre (4) mois pour cause de maladie ou de deuil, ne peuvent être interprétés comme étant une interruption de service. Le personnel enseignant suppléant n'est pas payé pour les journées perdues en raison de maladie ou de deuil et n'accumule pas de journée de maladie à son crédit.

61.07 PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 01 Une session d'orientation sera offerte à l'ensemble du personnel enseignant suppléant avant le début de chaque année scolaire. Le personnel enseignant suppléant ne sera pas rémunéré pour participer à cette session.
- 02 L'employeur doit inclure le personnel enseignant suppléant à long terme, aux journées de perfectionnement professionnel / pédagogique durant l'année scolaire et ces journées doivent être rémunérées.
- 03 Un enseignant suppléant à long terme qui participe à des journées de perfectionnement professionnel / pédagogique selon l'article 61.07(02) est admissible aux mêmes indemnités de déplacement, de repas et d'hébergement qu'un enseignant régulier.

61.08 STORM DAYS

A supply teacher who teaches more than ten (10) consecutive teaching days in the same assignment in a school that is closed due to a storm will be paid for that storm day in accordance with Article 16.02(a) of the Collective Agreement, provided that the storm day occurs during the assignment, including the first and last scheduled day of the assignment.

61.09 TRAVEL ALLOWANCE

A supply teacher replacing a teacher who must normally travel during the school day will receive the same or equivalent travel allowance as the regular teacher.

61.10 PERFORMANCE REVIEW

Long-term supply teachers will be evaluated, and a written evaluation will be completed prior to the first day of the fourth month of continuous service. Supply teachers will be advised of this process.

61.11 SCHEDULE OF SUPPLY TEACHERS

Supply teachers will be expected to fulfill the same responsibilities, perform the same duties and carry out the same teaching assignments as the teachers whom they are replacing.

61.12 CLASSROOM DISCIPLINE

As part of their orientation process, supply teachers shall be informed of their rights and responsibilities within the scope of Policy 701 – Pupil Protection Policy and Policy 703 – Positive Learning & Working Environment Policy. Supply teachers are entitled to the same level of support normally provided to regular classroom teachers in such matters.

61.13 RATE OF PAY

01 Day-to-day supply teachers shall be paid for half a day or a full day in accordance with the pay scale applicable to supply teachers. Long-term supply teachers shall be compensated in accordance with the percentage of FTE worked.

02 For pay purposes, supply teachers who were previously scheduled but are no longer required for work at a school, shall be considered to have worked any day or part thereof for which they were previously scheduled and where an attempt to notify them was not made prior to reporting for duty.

61.14 GRIEVANCES

01 The following may lodge a grievance solely with respect to the interpretation of alleged violation of any article of this section of the Collective Agreement:

- (a) a supply teacher on his/her behalf;
- (b) the Federation; or
- (c) the Employer.

02 Subject to subsection 92(5) of the *Public Service Labour Relations Act*, a supply teacher may not lodge a grievance pursuant to section 61.14(01) without the approval of and representation by the Federation.

03 In all cases arising out of article 61.14(01), the procedure provided in articles 57.04 to 57.10 of the Collective Agreement shall be followed.

61.15 DISCIPLINARY MEASURES AND TERMINATION OF EMPLOYMENT

01 A supply teacher is employed on a casual, temporary or sporadic basis and is not hired under a Schedule B, C, D, E or L contract under the Collective Agreement. The Superintendent may terminate the employment of a supply teacher at any time for non-disciplinary reasons. The Superintendent will provide, in writing, the reason for the termination to the teacher. A termination under this clause will not be subject to the grievance procedure.

61.08 JOURNÉES DE TEMPÊTE

Un enseignant suppléant qui enseigne plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs durant une même affectation dans une école fermée en raison d'une tempête sera rémunéré pour cette journée conformément à l'alinéa 16.02(a) de la convention collective, à la condition que le jour de tempête ait lieu durant l'affectation, inclusivement de la première ou de la dernière journée prévue.

61.09 INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT

Un enseignant suppléant, remplaçant un enseignant qui doit normalement voyager durant la journée scolaire, reçoit la même indemnité de déplacement que l'enseignant régulier, ou l'équivalent.

61.10 ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE

L'évaluation des enseignants suppléants à long terme sera effectuée et une évaluation écrite sera complétée avant le premier jour du quatrième mois de service continu. Les enseignants suppléants seront informés quant à cette procédure.

61.11 HORAIRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT SUPPLÉANT

Les membres du personnel enseignant suppléant assumeront les mêmes responsabilités et accompliront les mêmes tâches d'enseignement que l'enseignant qu'ils remplacent.

61.12 DISCIPLINE EN SALLE DE CLASSE

Lors de leur orientation, les membres du personnel enseignant suppléant doivent être informés de leurs droits et responsabilités découlant de la Politique 701 pour la protection des élèves et de la Politique 703 sur un milieu propice à l'apprentissage et au travail. Les enseignants suppléants ont droit au même niveau d'appui que celui qui est normalement offert à un enseignant régulier dans des circonstances semblables.

61.13 TAUX DE TRAITEMENT

01 Les enseignants suppléants au jour le jour seront rémunérés pour une demi-journée ou pour une journée complète conformément à l'échelle salariale applicable aux enseignants suppléants. Les enseignants suppléants à long terme seront rémunérés selon le pourcentage de ETP travaillé.

02 Aux fins de salaire, le personnel enseignant suppléant réservé à l'avance dont les services ne sont plus requis sera considéré au travail pour chacune de ces journées ou parties de celles-ci pour lesquelles il a été réservé et lorsqu'un effort de l'aviser n'a pas été effectué avant l'arrivée au travail.

61.14 GRIEFS

01 Les parties suivantes peuvent déposer un grief uniquement à l'égard de l'interprétation ou d'une violation présumée de tout article de la présente section de la convention collective :

- (a) un enseignant suppléant en son nom;
- (b) la Fédération; ou
- (c) l'Employeur.

02 Sous réserve du paragraphe 92(5) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, un enseignant suppléant ne peut pas déposer de grief conformément à l'alinéa 61.14(01) sans l'approbation et la représentation de la Fédération.

03 Dans tous les cas découlant de l'article 61.14(01), les procédures prévues aux paragraphes 57.04 à 57.10 de la convention collective doivent être observées.

61.15 MESURES DISCIPLINAIRES ET CESSATION D'EMPLOI

01 Un enseignant suppléant est employé à titre occasionnel, temporaire ou intermittent, et n'est pas embauché en vertu d'un contrat visé par l'annexe B, C, D, E ou L de la convention collective. La direction générale peut mettre fin à l'emploi d'un enseignant suppléant en tout temps pour motif non-disciplinaire. La direction générale communiquera, par écrit, la raison de la cessation d'emploi à l'enseignant. Une cessation d'emploi en vertu du présent article ne peut faire l'objet d'une procédure de grief.

02 Where a Superintendent is contemplating the discipline of a supply teacher (with the exception of an oral or written reprimand), the Superintendent will, in writing by registered mail, personal service or email, invite the teacher and his/her representative from the Federation to meet and discuss the issue and give the teacher the opportunity to respond. The meeting shall be held in-camera if requested by either party. If the teacher does not attend, the Superintendent may proceed.

03 After the procedures as outlined in Article 61.15 (02) have been completed, if the Superintendent decides to discipline a supply teacher for just cause, the Superintendent shall give, within (10) teaching days, written notice of the decision by registered mail, personal service or email to the supply teacher stating the reasons therefor.

04 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 (03) above.

05 In this clause the Superintendent shall be deemed to include the words: "or his/her designate".

06 The time limits stipulated in this clause may be extended by mutual consent of the parties.

*** Salary Schedule for Supply Teachers is located in Appendix M.*

02 Lorsque la direction générale envisage d'imposer une mesure disciplinaire contre un enseignant suppléant (à l'exception d'une réprimande verbale ou écrite), celle-ci invitera, au moyen d'une lettre envoyée par courrier recommandé, livrée en mains propres ou par courriel, l'enseignant et son représentant de la Fédération à une rencontre pour discuter de la question et donner à l'enseignant l'occasion de réagir. 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 ladite rencontre, la direction générale peut aller de l'avant.

03 Une fois les procédures complétées à l'article 61.15 (02), si la direction générale décide d'imposer une mesure disciplinaire à un enseignant suppléant pour juste motif, celle-ci doit dans les dix (10) jours d'enseignement suivant la rencontre, l'informer au moyen d'un avis écrit envoyé par courrier recommandé, livré en mains propres ou par courriel en justifiant les raisons précises.

04 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 (03) ci-dessus.

05 Aux alinéas du présent article, la direction générale inclut les mots: "ou son représentant délégué".

06 Les délais prescrits aux alinéas du présent article peuvent être prolongés par suite du consentement mutuel des deux parties.

*** Le barème des traitements pour les enseignants suppléants se trouve à l'Annexe M.*

GRIEVANCE FORM

Name of Aggrieved Teacher (in full) _____

Home Address _____

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

Name of School _____ School District _____

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 _____

Phone No _____

Signature _____

Signature of Employer Representative at 1st level _____

Date Received _____

Signature of Employer Representative at 2nd level _____

Date Received _____

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) Assistant Deputy Minister
of Labour Relations Services
Department of Human Resources
Chancery Place
P.O. Box 6000
Fredericton, NB E3B 5H1

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

FORMULAIRE DE GRIEF

Nom de l'enseignant lésé (au complet) _____

Adresse à domicile _____

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

Nom de l'école _____ district scolaire _____

Adresse à l'école _____

Date de prise de connaissance des faits _____

Date de présentation du grief à la première étape _____ à la deuxième 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 _____

Téléphone _____

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 au formulaire 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 du formulaire destiné 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 du formulaire de grief logée à chaque étape aux personnes suivantes:

(a) Sous-ministre adjoint(e) des Services des relations de travail
Ministère des ressources humaines
Place Chancery
C.P. 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1

(b) Directeur des Ressources humaines
Ministère de l'Éducation et du
Développement de la petite enfance
C.P. 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1

CONTRACT - LICENSED TEACHER

CONTRACT made in duplicate this _ day of _____ 20 ____.

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 and Early Childhood Development of the Province of New Brunswick:

AND: DEPARTMENT OF EDUCATION AND EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT, SCHOOL DISTRICT _____, 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, 20 ____ 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.
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 or delegated designate

Witness

Date

Original - retained by Teacher
Second - retained by Employer

CONTRAT D'UN ENSEIGNANT BREVETÉ

CONTRAT fait en deux exemplaires, ce _____ jour du mois _____ 20 _____.

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 et du Développement de la petite enfance de la province du Nouveau- Brunswick, d'une part,

ET LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE, DISTRICT SCOLAIRE _____, 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 20 _____ 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 1/195^e 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 ou son
représentant délégué

Témoin

Date

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

CONTRACT - LOCAL PERMIT HOLDER

CONTRACT made in duplicate this _____ day of _____ 20 ____.

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 and Early Childhood Development of the Province of New Brunswick:

AND: DEPARTMENT OF EDUCATION AND EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT, THE SCHOOL DISTRICT _____, 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 _____, 20____, to _____, 20____.
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 or delegated designate	Witness	Date
---------------------------------------	---------	------

Original - retained by Teacher
Second - retained by Employer

CONTRAT D'UN ENSEIGNANT TITULAIRE D'UN PERMIS LOCAL

CONTRAT fait en deux exemplaires, ce ___ jour du mois _____ 20 ____.

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 et du Développement de la petite enfance de la province du Nouveau-Brunswick, d'une part,

ET LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE, LE DISTRICT SCOLAIRE _____, 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 _____ 20 ____ au _____ 20 ____.
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 1/195^e 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 « Embauche 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 ou son
représentant délégué

Témoin

Date

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

CONTRACT - TEACHER EMPLOYED TO REPLACE A TEACHER
ON LEAVE OF ABSENCE WITH OR WITHOUT PAY

CONTRACT made in duplicate this _____ day of _____ 20 ____.

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 and Early Childhood Development of the Province of New Brunswick:

AND: DEPARTMENT OF EDUCATION AND EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT, THE SCHOOL DISTRICT _____, 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 _____, 20 ____, to _____, 20 ____.
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 or delegated designate

Witness

Date

Original - retained by Teacher
Second - retained by Employee

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 _____ 20 ____.

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 et du Développement de la petite enfance de la province du Nouveau- Brunswick, d'une part,

ET LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE, LE DISTRICT SCOLAIRE _____, 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 _____ 20 ____ au _____ 20 ____.
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 1/195^e 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

Témoïn

Date

La direction générale ou son
représentant délégué

Témoïn

Date

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

SPECIAL TERM CONTRACT

(Not to be used for replacing absent teachers)

CONTRACT made in duplicate this ___ day of _____ 20____.

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 and Early Childhood Development of the Province of New Brunswick:

AND: DEPARTMENT OF EDUCATION AND EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT, THE SCHOOL DISTRICT _____, 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 _____, 20 ____, to _____, 20 ____.
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. 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 date specified in paragraph 1, 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.

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

Teacher

Witness

Date

Superintendent or delegated designate

Witness

Date

Original - retained by Teacher
Second - retained by Employer

CONTRAT SPÉCIAL À TERME

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

CONTRAT fait en deux exemplaires, ce ___ jour du mois _____ 20 ____.

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 et du Développement de la petite enfance de la province du Nouveau-Brunswick, d'une part,

ET LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE, LE DISTRICT SCOLAIRE _____, 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 _____ 20 ____ au _____ 20 ____.
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 1/195^e 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_____
Témoïn_____
Date_____
La direction générale ou son
représentant délégué_____
Témoïn_____
Date

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

Responsibility Allowances

PRINCIPAL - (Based on Student Enrollment on September 30th)**Number of Students: 250 or less**

	<u>March 1 16</u>	<u>Sept 1 16</u>	<u>March 1 17</u>	<u>Sept 1 17</u>	<u>March 1 18</u>	<u>Sept 1 18</u>	<u>March 1 19</u>	<u>Sept 1 19</u>	<u>March 1 20</u>	<u>Sept 1 20</u>
1	\$10,560	\$10,613	\$10,666	\$10,719	\$10,773	\$10,827	\$10,881	\$10,935	\$10,990	\$11,045
2	\$11,483	\$11,540	\$11,598	\$11,656	\$11,714	\$11,773	\$11,832	\$11,891	\$11,950	\$12,010
3	\$13,325	\$13,392	\$13,459	\$13,526	\$13,594	\$13,662	\$13,730	\$13,799	\$13,868	\$13,937

Number of Students: 251 – 750

	<u>March 1 16</u>	<u>Sept 1 16</u>	<u>March 1 17</u>	<u>Sept 1 17</u>	<u>March 1 18</u>	<u>Sept 1 18</u>	<u>March 1 19</u>	<u>Sept 1 19</u>	<u>March 1 20</u>	<u>Sept 1 20</u>
1	\$14,249	\$14,320	\$14,392	\$14,464	\$14,536	\$14,609	\$14,682	\$14,755	\$14,829	\$14,903
2	\$15,169	\$15,245	\$15,321	\$15,398	\$15,475	\$15,552	\$15,630	\$15,708	\$15,787	\$15,866
3	\$17,016	\$17,101	\$17,187	\$17,273	\$17,359	\$17,446	\$17,533	\$17,621	\$17,709	\$17,798

Number of Students: 751+

	<u>March 1 16</u>	<u>Sept 1 16</u>	<u>March 1 17</u>	<u>Sept 1 17</u>	<u>March 1 18</u>	<u>Sept 1 18</u>	<u>March 1 19</u>	<u>Sept 1 19</u>	<u>March 1 20</u>	<u>Sept 1 20</u>
1	\$18,860	\$18,954	\$19,049	\$19,144	\$19,240	\$19,336	\$19,433	\$19,530	\$19,628	\$19,726
2	\$19,779	\$19,878	\$19,977	\$20,077	\$20,177	\$20,278	\$20,379	\$20,481	\$20,583	\$20,686
3	\$21,625	\$21,733	\$21,842	\$21,951	\$22,061	\$22,171	\$22,282	\$22,393	\$22,505	\$22,618

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

VICE-PRINCIPAL - (Based on Student Enrollment on September 30th)**Number of Students: 250 or less**

	<u>March 1 16</u>	<u>Sept 1 16</u>	<u>March 1 17</u>	<u>Sept 1 17</u>	<u>March 1 18</u>	<u>Sept 1 18</u>	<u>March 1 19</u>	<u>Sept 1 19</u>	<u>March 1 20</u>	<u>Sept 1 20</u>
1	\$5,280	\$5,306	\$5,333	\$5,360	\$5,387	\$5,414	\$5,441	\$5,468	\$5,495	\$5,522
2	\$5,742	\$5,771	\$5,800	\$5,829	\$5,858	\$5,887	\$5,916	\$5,946	\$5,976	\$6,006
3	\$6,664	\$6,697	\$6,730	\$6,764	\$6,798	\$6,832	\$6,866	\$6,900	\$6,935	\$6,970

Number of Students: 251 – 750

	<u>March 1 16</u>	<u>Sept 1 16</u>	<u>March 1 17</u>	<u>Sept 1 17</u>	<u>March 1 18</u>	<u>Sept 1 18</u>	<u>March 1 19</u>	<u>Sept 1 19</u>	<u>March 1 20</u>	<u>Sept 1 20</u>
1	\$7,125	\$7,161	\$7,197	\$7,233	\$7,269	\$7,305	\$7,342	\$7,379	\$7,416	\$7,453
2	\$7,586	\$7,624	\$7,662	\$7,700	\$7,739	\$7,778	\$7,817	\$7,856	\$7,895	\$7,934
3	\$8,508	\$8,551	\$8,594	\$8,637	\$8,680	\$8,723	\$8,767	\$8,811	\$8,855	\$8,899

Number of Students: 751+

	<u>March 1 16</u>	<u>Sept 1 16</u>	<u>March 1 17</u>	<u>Sept 1 17</u>	<u>March 1 18</u>	<u>Sept 1 18</u>	<u>March 1 19</u>	<u>Sept 1 19</u>	<u>March 1 20</u>	<u>Sept 1 20</u>
1	\$9,430	\$9,477	\$9,524	\$9,572	\$9,620	\$9,668	\$9,716	\$9,765	\$9,814	\$9,863
2	\$9,890	\$9,939	\$9,989	\$10,039	\$10,089	\$10,139	\$10,190	\$10,241	\$10,292	\$10,343
3	\$10,811	\$10,865	\$10,919	\$10,974	\$11,029	\$11,084	\$11,139	\$11,195	\$11,251	\$11,307

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

INDEMNITÉS DE RESPONSABILITÉ

DIRECTIONS D'ÉCOLES - (Nombre d'élèves inscrits au 30 septembre)**Nombre d'élèves : 250 ou moins**

	<u>Mars 1 16</u>	<u>Sept 1 16</u>	<u>Mars 1 17</u>	<u>Sept 1 17</u>	<u>Mars 1 18</u>	<u>Sept 1 18</u>	<u>Mars 1 19</u>	<u>Sept 1 19</u>	<u>Mars 1 20</u>	<u>Sept 1 20</u>
1	10 560 \$	10 613 \$	10 666 \$	10 719 \$	10 773 \$	10 827 \$	10 881 \$	10 935 \$	10 990 \$	11 045 \$
2	11 483 \$	11 540 \$	11 598 \$	11 656 \$	11 714 \$	11 773 \$	11 832 \$	11 891 \$	11 950 \$	12 010 \$
3	13 325 \$	13 392 \$	13 459 \$	13 526 \$	13 594 \$	13 662 \$	13 730 \$	13 799 \$	13 868 \$	13 937 \$

Nombre d'élèves : 251 – 750

	<u>Mars 1 16</u>	<u>Sept 1 16</u>	<u>Mars 1 17</u>	<u>Sept 1 17</u>	<u>Mars 1 18</u>	<u>Sept 1 18</u>	<u>Mars 1 19</u>	<u>Sept 1 19</u>	<u>Mars 1 20</u>	<u>Sept 1 20</u>
1	14 249 \$	14 320 \$	14 392 \$	14 464 \$	14 536 \$	14 609 \$	14 682 \$	14 755 \$	14 829 \$	14 903 \$
2	15 169 \$	15 245 \$	15 321 \$	15 398 \$	15 475 \$	15 552 \$	15 630 \$	15 708 \$	15 787 \$	15 866 \$
3	17 016 \$	17 101 \$	17 187 \$	17 273 \$	17 359 \$	17 446 \$	17 533 \$	17 621 \$	17 709 \$	17 798 \$

Nombre d'élèves : 751+

	<u>Mars 1 16</u>	<u>Sept 1 16</u>	<u>Mars 1 17</u>	<u>Sept 1 17</u>	<u>Mars 1 18</u>	<u>Sept 1 18</u>	<u>Mars 1 19</u>	<u>Sept 1 19</u>	<u>Mars 1 20</u>	<u>Sept 1 20</u>
1	18 860 \$	18 954 \$	19 049 \$	19 144 \$	19 240 \$	19 336 \$	19 433 \$	19 530 \$	19 628 \$	19 726 \$
2	19 779 \$	19 878 \$	19 977 \$	20 077 \$	20 177 \$	20 278 \$	20 379 \$	20 481 \$	20 583 \$	20 686 \$
3	21 625 \$	21 733 \$	21 842 \$	21 951 \$	22 061 \$	22 171 \$	22 282 \$	22 393 \$	22 505 \$	22 618 \$

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.

DIRECTIONS ADJOINTES D'ÉCOLES - (Nombre d'élèves inscrits au 30 septembre)**Nombre d'élèves : 250 ou moins**

	<u>Mars 1 16</u>	<u>Sept 1 16</u>	<u>Mars 1 17</u>	<u>Sept 1 17</u>	<u>Mars 1 18</u>	<u>Sept 1 18</u>	<u>Mars 1 19</u>	<u>Sept 1 19</u>	<u>Mars 1 20</u>	<u>Sept 1 20</u>
1	5 280 \$	5 306 \$	5 333 \$	5 360 \$	5 387 \$	5 414 \$	5 441 \$	5 468 \$	5 495 \$	5 522 \$
2	5 742 \$	5 771 \$	5 800 \$	5 829 \$	5 858 \$	5 887 \$	5 916 \$	5 946 \$	5 976 \$	6 006 \$
3	6 664 \$	6 697 \$	6 730 \$	6 764 \$	6 798 \$	6 832 \$	6 866 \$	6 900 \$	6 935 \$	6 970 \$

Nombre d'élèves : 251 – 750

	<u>Mars 1 16</u>	<u>Sept 1 16</u>	<u>Mars 1 17</u>	<u>Sept 1 17</u>	<u>Mars 1 18</u>	<u>Sept 1 18</u>	<u>Mars 1 19</u>	<u>Sept 1 19</u>	<u>Mars 1 20</u>	<u>Sept 1 20</u>
1	7 125 \$	7 161 \$	7 197 \$	7 233 \$	7 269 \$	7 305 \$	7 342 \$	7 379 \$	7 416 \$	7 453 \$
2	7 586 \$	7 624 \$	7 662 \$	7 700 \$	7 739 \$	7 778 \$	7 817 \$	7 856 \$	7 895 \$	7 934 \$
3	8 508 \$	8 551 \$	8 594 \$	8 637 \$	8 680 \$	8 723 \$	8 767 \$	8 811 \$	8 855 \$	8 899 \$

Nombre d'élèves : 751+

	<u>Mars 1 16</u>	<u>Sept 1 16</u>	<u>Mars 1 17</u>	<u>Sept 1 17</u>	<u>Mars 1 18</u>	<u>Sept 1 18</u>	<u>Mars 1 19</u>	<u>Sept 1 19</u>	<u>Mars 1 20</u>	<u>Sept 1 20</u>
1	9 430 \$	9 477 \$	9 524 \$	9 572 \$	9 620 \$	9 668 \$	9 716 \$	9 765 \$	9 814 \$	9 863 \$
2	9 890 \$	9 939 \$	9 989 \$	10 039 \$	10 089 \$	10 139 \$	10 190 \$	10 241 \$	10 292 \$	10 343 \$
3	10 811 \$	10 865 \$	10 919 \$	10 974 \$	11 029 \$	11 084 \$	11 139 \$	11 195 \$	11 251 \$	11 307 \$

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.

SALARY PAYMENTS

March 1, 2016 to August 31, 2016

BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS

Du 1^{er} mars 2016 au 31 août 2016

SELON LE BARÈME SUIVANT

YEAR/ ANNÉE	T.L./ BREVET	CI	CII	CIII	CIV	CV	CVI
1	37,197	37,197	37,197	37,197	46,418	51,029	55,632
2		37,197	37,197	39,501	48,946	53,791	58,635
3		37,197	37,197	41,802	51,497	56,558	61,629
4		37,197	39,501	44,114	54,021	59,321	64,637
5		37,197	41,802	46,418	56,558	62,094	67,624
6		39,501	44,114	48,723	59,093	64,861	70,615
7		41,802	46,418	51,029	61,629	67,624	73,602
8			48,723	53,333	64,165	70,392	76,617
9				55,632	66,699	73,163	79,613
10					69,236	75,920	82,604
11					71,776	78,687	85,601

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

SALARY PAYMENTS

September 1, 2016 to February 28, 2017

BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS

Du 1^{er} septembre 2016 au 28 février 2017

SELON LE BARÈME SUIVANT

YEAR/ ANNÉE	T.L./ BREVET	CI	CII	CIII	CIV	CV	CVI
1	37,383	37,383	37,383	37,383	46,650	51,284	55,910
2		37,383	37,383	39,699	49,191	54,060	58,928
3		37,383	37,383	42,011	51,754	56,841	61,937
4		37,383	39,699	44,335	54,291	59,618	64,960
5		37,383	42,011	46,650	56,841	62,404	67,962
6		39,699	44,335	48,967	59,388	65,185	70,968
7		42,011	46,650	51,284	61,937	67,962	73,970
8			48,967	53,600	64,486	70,744	77,000
9				55,910	67,032	73,529	80,011
10					69,582	76,300	83,017
11					72,135	79,080	86,029

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

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

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

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

SALARY PAYMENTS

March 1, 2017 to August 31, 2017

BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS

Du 1^{er} mars 2017 au 31 août 2017

SELON LE BARÈME SUIVANT

YEAR/ ANNÉE	T.L./ BREVET	CI	CII	CIII	CIV	CV	CVI
1	37,570	37,570	37,570	37,570	46,883	51,540	56,190
2		37,570	37,570	39,897	49,437	54,330	59,223
3		37,570	37,570	42,221	52,013	57,125	62,247
4		37,570	39,897	44,557	54,562	59,916	65,285
5		37,570	42,221	46,883	57,125	62,716	68,302
6		39,897	44,557	49,212	59,685	65,511	71,323
7		42,221	46,883	51,540	62,247	68,302	74,340
8			49,212	53,868	64,808	71,098	77,385
9				56,190	67,367	73,897	80,411
10					69,930	76,682	83,432
11					72,496	79,475	86,459

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

SALARY PAYMENTS

September 1, 2017 to February 28, 2018

BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS

Du 1^{er} septembre 2017 au 28 février 2018

SELON LE BARÈME SUIVANT

YEAR/ ANNÉE	T.L./ BREVET	CI	CII	CIII	CIV	CV	CVI
1	37,758	37,758	37,758	37,758	47,117	51,798	56,471
2		37,758	37,758	40,096	49,684	54,602	59,519
3		37,758	37,758	42,432	52,273	57,411	62,558
4		37,758	40,096	44,780	54,835	60,216	65,611
5		37,758	42,432	47,117	57,411	63,030	68,644
6		40,096	44,780	49,458	59,983	65,839	71,680
7		42,432	47,117	51,798	62,558	68,644	74,712
8			49,458	54,137	65,132	71,453	77,772
9				56,471	67,704	74,266	80,813
10					70,280	77,065	83,849
11					72,858	79,872	86,891

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

SALARY PAYMENTS

March 1, 2018 to August 31, 2018

BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS

Du 1^{er} mars 2018 au 31 août 2018

SELON LE BARÈME SUIVANT

YEAR/ ANNÉE	T.L./ BREVET	CI	CII	CIII	CIV	CV	CVI
1	37,947	37,947	37,947	37,947	47,353	52,057	56,753
2		37,947	37,947	40,296	49,932	54,875	59,817
3		37,947	37,947	42,644	52,534	57,698	62,871
4		37,947	40,296	45,004	55,109	60,517	65,939
5		37,947	42,644	47,353	57,698	63,345	68,987
6		40,296	45,004	49,705	60,283	66,168	72,038
7		42,644	47,353	52,057	62,871	68,987	75,086
8			49,705	54,408	65,458	71,810	78,161
9				56,753	68,043	74,637	81,217
10					70,631	77,450	84,268
11					73,222	80,271	87,325

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

SALARY PAYMENTS

September 1, 2018 to February 28, 2019

BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS

Du 1^{er} septembre 2018 au 28 février 2019

SELON LE BARÈME SUIVANT

YEAR/ ANNÉE	T.L./ BREVET	CI	CII	CIII	CIV	CV	CVI
1	38,137	38,137	38,137	38,137	47,590	52,317	57,037
2		38,137	38,137	40,497	50,182	55,149	60,116
3		38,137	38,137	42,857	52,797	57,986	63,185
4		38,137	40,497	45,229	55,385	60,820	66,269
5		38,137	42,857	47,590	57,986	63,662	69,332
6		40,497	45,229	49,954	60,584	66,499	72,398
7		42,857	47,590	52,317	63,185	69,332	75,461
8			49,954	54,680	65,785	72,169	78,552
9				57,037	68,383	75,010	81,623
10					70,984	77,837	84,689
11					73,588	80,672	87,762

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

SALARY PAYMENTS

March 1, 2019 to August 31, 2019
 BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS

Du 1^{er} mars 2019 au 31 août 2019
 SELON LE BARÈME SUIVANT

YEAR/ ANNÉE	T.L./ BREVET	CI	CII	CIII	CIV	CV	CVI
1	38,328	38,328	38,328	38,328	47,828	52,579	57,322
2		38,328	38,328	40,699	50,433	55,425	60,417
3		38,328	38,328	43,071	53,061	58,276	63,501
4		38,328	40,699	45,455	55,662	61,124	66,600
5		38,328	43,071	47,828	58,276	63,980	69,679
6		40,699	45,455	50,204	60,887	66,831	72,760
7		43,071	47,828	52,579	63,501	69,679	75,838
8			50,204	54,953	66,114	72,530	78,945
9				57,322	68,725	75,385	82,031
10					71,339	78,226	85,112
11					73,956	81,075	88,201

1. Local Permit – 60% of Teacher’s License

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

1. Permis local – 60% du brevet d’enseignement

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

SALARY PAYMENTS

September 1, 2019 to February 29, 2020

BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS

Du 1^{er} septembre 2019 au 29 février 2020

SELON LE BARÈME SUIVANT

YEAR/ ANNÉE	T.L./ BREVET	CI	CII	CIII	CIV	CV	CVI
1	38,520	38,520	38,520	38,520	48,067	52,842	57,609
2		38,520	38,520	40,902	50,685	55,702	60,719
3		38,520	38,520	43,286	53,326	58,567	63,819
4		38,520	40,902	45,682	55,940	61,430	66,933
5		38,520	43,286	48,067	58,567	64,300	70,027
6		40,902	45,682	50,455	61,191	67,165	73,124
7		43,286	48,067	52,842	63,819	70,027	76,217
8			50,455	55,228	66,445	72,893	79,340
9				57,609	69,069	75,762	82,441
10					71,696	78,617	85,538
11					74,326	81,480	88,642

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

SALARY PAYMENTS

March 1, 2020 to August 31, 2020
 BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS

Du 1^{er} mars 2020 au 31 août 2020
 SELON LE BARÈME SUIVANT

YEAR/ ANNÉE	T.L./ BREVET	CI	CII	CIII	CIV	CV	CVI
1	38,713	38,713	38,713	38,713	48,307	53,106	57,897
2		38,713	38,713	41,107	50,938	55,981	61,023
3		38,713	38,713	43,502	53,593	58,860	64,138
4		38,713	41,107	45,910	56,220	61,737	67,268
5		38,713	43,502	48,307	58,860	64,622	70,377
6		41,107	45,910	50,707	61,497	67,501	73,490
7		43,502	48,307	53,106	64,138	70,377	76,598
8			50,707	55,504	66,777	73,257	79,737
9				57,897	69,414	76,141	82,853
10					72,054	79,010	85,966
11					74,698	81,887	89,085

1. Local Permit – 60% of Teacher’s License

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

1. Permis local – 60% du brevet d’enseignement

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

SALARY PAYMENTS

September 1, 2020 to February 28, 2021

BASED ON THE FOLLOWING GRID

TRAITEMENTS VERSÉS

Du 1^{er} septembre 2020 au 28 février 2021

SELON LE BARÈME SUIVANT

YEAR/ ANNÉE	T.L./ BREVET	CI	CII	CIII	CIV	CV	CVI
1	38,907	38,907	38,907	38,907	48,549	53,372	58,186
2		38,907	38,907	41,313	51,193	56,261	61,328
3		38,907	38,907	43,720	53,861	59,154	64,459
4		38,907	41,313	46,140	56,501	62,046	67,604
5		38,907	43,720	48,549	59,154	64,945	70,729
6		41,313	46,140	50,961	61,804	67,839	73,857
7		43,720	48,549	53,372	64,459	70,729	76,981
8			50,961	55,782	67,111	73,623	80,136
9				58,186	69,761	76,522	83,267
10					72,414	79,405	86,396
11					75,071	82,296	89,530

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

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

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

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

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 Superintendent or delegated designate and Human Resources Branch and the Personnel Services Branch of the Department of Education and Early Childhood Development 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 générale ou son représentant délégué appropriée et la direction des ressources humaines du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance 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 l'expression « par année scolaire » fait maintenant partie de l'article 36.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF ARTICLE 28

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 Superintendent or delegated designate 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 générale ou son représentant délégué 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.

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 and family members (spouse and children). 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 Early Childhood Development, 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 \$632,500 each September 1st during the term of the present Collective Agreement. The New Brunswick Teachers' Federation shall contribute annually during the life of the agreement an additional \$94,875 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 and Early Childhood Development. One of the two Department of Education representatives shall be designated Chairperson by the Minister of Education and Early Childhood Development.

.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 et aux membres de leur famille (conjoint et enfants). 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 du Développement de la petite enfance 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 au programme de conseillers professionnels 632 500 \$ le 1^{er} septembre de chaque année scolaire de la présente convention collective. La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick contribue annuellement 94 875 \$ 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 et du Développement de la petite enfance. L'un des représentants du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance 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.

Effective September 1, 2017, a Teachers' Working Conditions Fund shall be established which will provide to teachers \$1,000,000 in the 2017-2018 school year, \$1,000,000 in the 2018-2019 school year and \$1,000,000 in the 2019-2020 school year and \$1,000,000 in the 2020-2021 school year.

In the years following the expiration of this Collective Agreement, the Employer agrees to provide \$1,000,000 per school year until the signing of the next Collective Agreement. The Fund is 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 Superintendent or his/her designate 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.

À compter du 1^{er} septembre 2017, le fonds des conditions d'emploi pour les enseignants assurera 1 000 000 \$ pour l'année scolaire 2017-2018, 1 000 000 \$ pour l'année scolaire 2018-2019, 1 000 000 \$ pour l'année scolaire 2019-2020 et 1 000 000\$ pour l'année scolaire 2020-2021.

Dans les années qui suivront l'échéance de la convention collective, l'Employeur accepte d'octroyer 1 000 000 \$ par année scolaire jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle entente. Le fonds sera 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 générale ou son délégué qui pourraient améliorer les conditions de travail des enseignantes et enseignants et être financées par le Fonds des conditions d'emploi du personnel enseignant.

.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.

CONTRAT D'UN ENSEIGNANT (DÉTENANT UN CERTIFICAT I, II OU III)
EMBAUCHÉ AFIN DE REMPLACER UN ENSEIGNANT

CONTRAT fait en deux exemplaires, ce jour du mois _____ 20 ____.

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 et du Développement de la petite enfance de la province du Nouveau- Brunswick, d'une part,

ET LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE, LE DISTRICT SCOLAIRE _____, 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 _____ 20 ____ au _____ 20 ____.
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 1/195^e 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 aux dispositions de l'Article « Licenciement et rappel », aux dispositions de l'Article « Résiliation du contrat d'un enseignant » ou aux dispositions de l'Article sur les « Procédures de 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

Témoïn

Date

La direction générale ou son
représentant délégué

Témoïn

Date

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

SALARY PAYMENTS FOR SUPPLY TEACHERS
BASED ON THE FOLLOWING GRID

**DAILY RATE OF PAY FOR SUBSTITUTE TEACHERS WHO HOLD A NEW BRUNSWICK
CERTIFICATE OR TEACHER'S LICENSE**

Effective Dates	Teacher's License	CI	CII	CIII	CIV	CV	CVI
March 1, 2016 to August 31, 2016	152.59	152.59	152.59	152.59	190.44	209.34	228.24
September 1, 2016 to February 28, 2017	153.35	153.35	153.35	153.35	191.39	210.39	229.38
March 1, 2017 to August 31, 2017	154.12	154.12	154.12	154.12	192.35	211.44	230.53
September 1, 2017 to February 28, 2018	154.89	154.89	154.89	154.89	193.31	212.50	231.68
March 1, 2018 to August 31, 2018	155.66	155.66	155.66	155.66	194.28	213.56	232.84
September 1, 2018 to February 28, 2019	156.44	156.44	156.44	156.44	195.25	214.63	234.00
March 1, 2019 to August 31, 2019	157.22	157.22	157.22	157.22	196.23	215.70	235.17
September 1, 2019 to February 28, 2020	158.01	158.01	158.01	158.01	197.21	216.78	236.35
March 1, 2020 to August 31, 2020	158.80	158.80	158.80	158.80	198.20	217.86	237.53
September 1, 2020 to February 28, 2021	159.59	159.59	159.59	159.59	199.19	218.95	238.72

DAILY RATE OF PAY FOR SUBSTITUTE TEACHERS WHO HOLD A LOCAL PERMIT

Effective Dates	Local Permit	L.P. 1	L.P. II	L.P. III	L.P. IV	L.P. CV	L.P. CVI
March 1, 2016 to August 31, 2016	118.17	129.72	129.72	129.72	161.87	177.95	194.00
September 1, 2016 to February 28, 2017	118.76	130.37	130.37	130.37	162.68	178.84	194.97
March 1, 2017 to August 31, 2017	119.35	131.02	131.02	131.02	163.49	179.73	195.94
September 1, 2017 to February 28, 2018	119.95	131.68	131.68	131.68	164.31	180.63	196.92
March 1, 2018 to August 31, 2018	120.55	132.34	132.34	132.34	165.13	181.53	197.90
September 1, 2018 to February 28, 2019	121.15	133.00	133.00	133.00	165.96	182.44	198.89
March 1, 2019 to August 31, 2019	121.76	133.67	133.67	133.67	166.79	183.35	199.88
September 1, 2019 to February 28, 2020	122.37	134.34	134.34	134.34	167.62	184.27	200.88
March 1, 2020 to August 31, 2020	122.98	135.01	135.01	135.01	168.46	185.19	201.88
September 1, 2020 to February 28, 2021	123.59	135.69	135.69	135.69	169.30	186.12	202.89

TRAITEMENTS VERSÉS POUR LES ENSEIGNANTS SUPPLÉANTS
SELON LE BARÈME SUIVANT

**TAUX DE TRAITEMENT JOURNALIER D'UN ENSEIGNANT SUPPLÉANT QUI DÉTIENT UN
CERTIFICAT OU UN BREVET D'ENSEIGNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

Dates d'entrée en vigueur	Brevet d'enseignement	CI	CII	CIII	CIV	CV	CVI
Du 1 ^{er} mars 2016 au 31 août 2016	152,59	152,59	152,59	152,59	190,44	209,34	228,24
Du 1 ^{er} septembre 2016 au 28 février 2017	153,35	153,35	153,35	153,35	191,39	210,39	229,38
Du 1 ^{er} mars 2017 au 31 août 2017	154,12	154,12	154,12	154,12	192,35	211,44	230,53
Du 1 ^{er} septembre 2017 au 28 février 2018	154,89	154,89	154,89	154,89	193,31	212,50	231,68
Du 1 ^{er} mars 2018 au 31 août 2018	155,66	155,66	155,66	155,66	194,28	213,56	232,84
Du 1 ^{er} septembre 2018 au 28 février 2019	156,44	156,44	156,44	156,44	195,25	214,63	234,00
Du 1 ^{er} mars 2019 au 31 août 2019	157,22	157,22	157,22	157,22	196,23	215,70	235,17
Du 1 ^{er} septembre 2019 au 28 février 2020	158,01	158,01	158,01	158,01	197,21	216,78	236,35
Du 1 ^{er} mars 2020 au 31 août 2020	158,80	158,80	158,80	158,80	198,20	217,86	237,53
Du 1 ^{er} septembre 2020 au 28 février 2021	159,59	159,59	159,59	159,59	199,19	218,95	238,72

TAUX DE TRAITEMENT JOURNALIER D'UN ENSEIGNANT SUPPLÉANT QUI DÉTIENT UN PERMIS LOCAL

Dates d'entrée en vigueur	Permit local (PL)	PL 1	PL II	PL III	PL IV	PL CV	PL CVI
Du 1 ^{er} mars 2016 au 31 août 2016	118,17	129,72	129,72	129,72	161,87	177,95	194,00
Du 1 ^{er} septembre 2016 au 28 février 2017	118,76	130,37	130,37	130,37	162,68	178,84	194,97
Du 1 ^{er} mars 2017 au 31 août 2017	119,35	131,02	131,02	131,02	163,49	179,73	195,94
Du 1 ^{er} septembre 2017 au 28 février 2018	119,95	131,68	131,68	131,68	164,31	180,63	196,92
Du 1 ^{er} mars 2018 au 31 août 2018	120,55	132,34	132,34	132,34	165,13	181,53	197,90
Du 1 ^{er} septembre 2018 au 28 février 2019	121,15	133,00	133,00	133,00	165,96	182,44	198,89
Du 1 ^{er} mars 2019 au 31 août 2019	121,76	133,67	133,67	133,67	166,79	183,35	199,88
Du 1 ^{er} septembre 2019 au 28 février 2020	122,37	134,34	134,34	134,34	167,62	184,27	200,88
Du 1 ^{er} mars 2020 au 31 août 2020	122,98	135,01	135,01	135,01	168,46	185,19	201,88
Du 1 ^{er} septembre 2020 au 28 février 2021	123,59	135,69	135,69	135,69	169,30	186,12	202,89

SIGNED May 24, 2017

FAIT LE 24 mai 2017

FOR THE FEDERATION / POUR LA FÉDÉRATION

FOR THE EMPLOYER / POUR
L'EMPLOYEUR

Guy Arseneault

Roger Melanson

Marc Arseneau

Brian Kenny

Lucie Martin

David McTimoney

George Daley

Monique Boudreau

Kerry Leopkey

Gilles Lurette

Caroline Foisy

Todd Silliphant

Sophie Cormier

Guy Richard

Luc J. Sirois

Shelly Symonds

Frédéric Finn

LETTER OF AGREEMENT**Between
Treasury Board
And
The New Brunswick Teachers' Federation****PREAMBLE**

The NBTF and the Employer recognize that the professional learning of teachers is of great importance to optimize student learning. In order to leverage additional resources for these professional activities, the parties agree to the following guidelines. These guidelines will represent savings for the employer. It is understood that these potential savings will be reinvested in the education system to provide for professional activities for teachers.

Guidelines for the Replacement of Absent Teachers

1. All teachers, absent for any reason, whose duties include regularly scheduled direct instructional services to students must be replaced.
2. All absent teachers, whose duties are divided between assisting other teachers and providing services to students, must be replaced on days during which they have regularly scheduled instructional time/supervision duty with students. Such teachers shall have a pre-determined schedule, which cannot be changed as a result of the absence of the teacher. For example:
 - A teacher who is regularly scheduled to work with or supervise students on Day 2 of a six-day cycle, must be replaced if he/she is absent on Day 2 and cannot simply meet with students on Day 3.
 - A teacher who is not scheduled to work with or supervise students on Wednesday does not need to be replaced if absent on Wednesday, but must be replaced if absent on any other day.
3. Teachers whose duties are limited to assisting or mentoring other teachers, and who do not have scheduled instructional time/supervision duty with students, shall be replaced at the discretion of the school district.
4. When a principal is absent for any reason:
 - The vice-principal shall be appointed to act in that capacity in accordance with Article 29.03 of the Collective Agreement. In such a case, if the vice-principal whose duties include providing regularly scheduled instructional time to students, he or she must be replaced.
 - When there is no vice-principal in the school, then a qualified and/or experienced teacher shall be appointed to "act" in that capacity in accordance with Article 29.03 of the Collective Agreement. All teachers assigned under this article shall be replaced.
5. If a dispute occurs concerning the above guidelines, the issue will be brought to the attention of the Employer/Employee Relations Committee, in order for the parties to reach a resolution.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE
Le Conseil du Trésor
ET

La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick

PRÉAMBULE

La FENB et l'Employeur reconnaissent que le perfectionnement professionnel du personnel enseignant est d'une importance capitale afin d'optimiser les apprentissages des élèves. Afin de générer des ressources additionnelles pour ce perfectionnement, les parties s'entendent sur les présentes lignes directrices. Ces lignes directrices représenteront des économies pour l'employeur. Il est entendu que ces économies potentielles seront réinvesties dans le système scolaire afin de générer des activités professionnelles pour le personnel enseignant.

Lignes directrices sur le remplacement des enseignants absents

1. Tous les enseignants absents, peu importe la raison, dont les fonctions incluent l'offre de services d'enseignement directs aux élèves et normalement à l'horaire, doivent être remplacés.
2. Tous les enseignants absents dont les tâches régulières fixées à l'horaire sont d'accompagner d'autres enseignants en plus d'offrir des services aux élèves ou d'effectuer de la surveillance doivent être remplacés les jours où ils surveillent /enseignent normalement aux élèves. Ces enseignants doivent avoir un horaire préétabli qui ne peut être modifié en raison de leur absence. Par exemple :
 - L'enseignant qui surveille ou travaille normalement auprès d'élèves le jour 2 d'un cycle de six jours doit être remplacé s'il s'absente ce jour-là, et il ne peut simplement pas rencontrer ces élèves le jour 3.
 - L'enseignant qui n'est pas normalement tenu de surveiller ou de travailler auprès d'élèves le mercredi, n'a pas besoin d'être remplacé s'il s'absente un mercredi, mais doit l'être s'il s'absente un autre jour.
3. Les enseignants dont les fonctions se limitent à accompagner ou à encadrer d'autres enseignants et qui n'ont aucune période d'enseignement ou de surveillance à l'horaire doivent être remplacés à la discrétion du district scolaire.
4. Lorsqu'une direction d'école s'absente peu importe la raison :
 - La direction adjointe doit être nommée afin d'agir à ce titre conformément à l'article 29.03 de la convention collective. Si les fonctions de la direction adjointe incluent l'offre de services d'enseignement directs prévus à l'horaire aux élèves, celle-ci doit être remplacée.
 - S'il n'y a aucune direction adjointe dans l'école, un enseignant qualifié et/ou expérimenté doit alors être nommé afin d'« agir » à ce titre conformément à l'article 29.03 de la convention collective. Tous les enseignants ainsi nommés selon cet article doivent être remplacés.
5. En cas de désaccord portant sur les présentes lignes directrices, le différend sera porté à l'attention du Comité des relations employé/Employeur afin que les parties en arrivent à une solution.

LETTER OF AGREEMENT

Research Project – Hours of Instruction for K-2

Whereas the Employer and the New Brunswick Teachers' Federation are committed to working together to improve the learning and teaching environment in which all students reach their full potential; and

Whereas the Employer and the New Brunswick Teachers' Federation agree with the need to continue to work together to enhance the learning environment for students and the working environment for teachers; and

Whereas the New Brunswick Teachers' Federation identified classroom composition and preparation time as priorities for the current round of collective bargaining; and

Whereas the Employer has demonstrated its commitment to improving the learning environment for students and the working environment for teachers by increasing, in support of the new ten-year Education Plan, the funding for the education system by \$17.5 million annually, starting with the 2016-17 school year; and

Whereas the parties agree that collaboration is key in building trust and reflects a commitment to expand the opportunities for teachers to be involved in decision-making in the delivery of education in New Brunswick.

Therefore, the parties agree to establish a research project related to the hours of instruction at the K-2 level in each school district in both linguistic sectors for the 2018-19, 2019-20 and 2020-21 school years.

The parties further agree to establish a joint committee to oversee this research project by:

- selecting the 17 participating research schools in consultation with Superintendents (Superintendents will provide the written confirmation of the selected schools)*. Schools will have the opportunity to volunteer to participate in the project
- developing an implementation plan for the increased K-2 instructional time at the research schools
- identifying the evaluation criteria
- monitoring the process during and following the three-year initiative
- developing a reporting process to the parties

**In the event the joint committee is unable to select schools, the Employer, in consultation with the joint committee, maintains the right to select the participating schools to ensure the implementation of the research project.*

The evaluation of the research project shall be done by an independent expert(s) funded by the employer, and selected and monitored by the Committee.

With the understanding that the results of the research project will provide information essential to the next round of collective bargaining, the parties agree, notwithstanding that the Collective Agreement expires on February 28, 2021 and notwithstanding sections 44 and 45 of the *Public Service Labour Relations Act* and notwithstanding article 3.01 of the Collective Agreement, that collective bargaining for the next Collective Agreement will not commence until the independent expert(s) has/have submitted their final evaluation report to the parties. The final evaluation report will be prepared once the independent expert(s) has/have received the necessary data following the completion of the third year of the research project in June 2021.

LETTRE D'ENTENTE

Projet de recherche – Heures d'enseignement pour M-2

Attendu que l'Employeur et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick se sont engagés à collaborer pour améliorer le milieu d'apprentissage et d'enseignement dans lequel tous les élèves exploitent leur plein potentiel; et

Attendu que l'Employeur et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick conviennent de la nécessité de continuer de collaborer afin d'améliorer le milieu d'apprentissage pour les élèves et le milieu de travail pour le personnel enseignant; et

Attendu que la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick a établi la composition de la salle de classes et le temps de préparation comme étant prioritaire dans la ronde de négociation actuelle; et

Attendu que l'Employeur a démontré son engagement à améliorer le milieu d'apprentissage pour les élèves et le milieu de travail pour les enseignants en augmentant de 17,5 millions de dollars par année le financement accordé au système éducatif donnant appui au nouveau Plan d'éducation de 10 ans et ce, depuis le début de l'année scolaire 2016-2017; et

Attendu que les parties s'entendent que la collaboration est indispensable pour bâtir la confiance et permet au personnel enseignant de participer à la prise de décisions dans la prestation de l'enseignement au Nouveau-Brunswick.

Par conséquent, les parties conviennent de mettre sur pied un projet de recherche relatif aux heures d'enseignement de la maternelle à la 2^e année dans chacun des districts scolaires des deux secteurs linguistiques pour les années scolaires 2018-19, 2019-20 et 2020-21.

Les parties s'entendent également sur l'établissement d'un comité mixte afin de superviser le projet de recherche en:

- choisissant les 17 écoles pour le projet de recherche en consultations avec les directions générales (les directions générales fourniront une confirmation par écrit des écoles sélectionnées).* Les écoles auront l'occasion de se porter volontaire pour participer au projet ;
- élaborant un plan de mise en œuvre pour l'augmentation des heures d'enseignement aux niveaux M-2 dans les écoles recherches;
- identifiant des critères d'évaluation;
- supervisant le processus durant et après l'initiative triennale;
- développant un processus de rapports aux parties

*Dans le cas que le comité mixte n'est pas en mesure de sélectionner les écoles, l'employeur, en consultation avec le comité mixte, maintient le droit de sélectionner les écoles participantes pour assurer la mise en oeuvre du projet de recherche.

L'évaluation de la recherche sera faite par un ou des expert(s) indépendant(s), financé(s) par l'Employeur, et sélectionné(s) et suivi(s) par le comité.

Étant entendu que les résultats du projet de recherche fourniront des informations essentielles à la prochaine ronde de négociation collective, les parties conviennent, nonobstant le fait que la convention collective vient à échéance le 28 février 2021 et nonobstant les sections 44 et 45 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et nonobstant le paragraphe 3.01 de la convention collective, que la négociation collective en vue de la prochaine convention collective ne sera pas entamée avant que l'/les expert(s) indépendant(s) ait/aient soumis leur rapport d'évaluation final aux parties. Le rapport d'évaluation final sera élaboré une fois que le/la ou les expert(s) indépendant(s) aura/auront reçu les données nécessaires après l'achèvement de la troisième année du projet de recherche en juin 2021.

The Committee shall be composed of representatives from the Department of Education and Early Childhood Development (EECD), the School District administrations, the New Brunswick Teachers' Federation (NBTF), the New Brunswick Teachers' Association (NBTA) and l'Association des enseignantes et enseignants francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB). The total number of representatives from EECD and School District administrations will be equal to the total number of representatives from the NBTF, the NBTA and AEFNB. The committee will be composed of no more than ten (10) members. Other stakeholders and/or expert resources may be called upon as required.

One representative from both EECD and the NBTF shall be designated as joint Chairpersons and shall alternate in presiding over meetings. The Parties shall meet within sixty (60) days of signing of the Collective Agreement. Minutes shall be kept and approved by both parties.

Research project sites:

The selection of the 17 schools shall be representative of the following criteria:

- Three (3) schools in each of the two largest Anglophone school districts (two in urban areas, one in a rural area)
- Two (2) schools in each of the two smaller Anglophone school districts (one each in an urban and rural area)
- Three (3) schools in the largest Francophone school district (two in urban areas, one in a rural area)
- Two (2) schools in each of the two smaller Francophone school districts (one each in an urban and rural area)

K-2 instructional hours will be extended in the research schools by a maximum of 60 minutes for the 2018-19, 2019-20 and 2020-21 school years;

All teachers in the research schools will be allocated a minimum five (5) periods of 35 consecutive minutes of preparation time each week or an equivalent amount of preparation time based on a longer time period (equates to 15 FTEs);

There will be no increase in the amount of supervision for teachers resulting from the increase to the hours of instruction in the research schools;

The additional 60 minutes of instruction will be resourced in the area of support personnel in the same way, i.e. based on student needs, as the other K-2 hours of instruction at that school;

It is understood that two (2) days or equivalent free of instruction and supervision will be provided for all K-2 teachers (including administrators and ESS-teachers) in the research schools to collaborate on issues of a pedagogical nature. The work conducted during this time will be identified by them in support of their work at the school based level;

This research project will be based on sound pedagogical principles, such as play-based learning, taking into account specific needs of targeted levels;

The expected curriculum outcomes will be the same in research and non-research schools. The additional time will provide greater opportunities for the development of the whole child such as, but not limited to, teaching literacy, numeracy, physical education, music and the arts with a focus on overall wellness (physical, mental, and interpersonal relationships), resiliency, socio-affective strategies and cultural skills.

Le comité sera composé de représentants du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (ÉDPE), des administrations des districts scolaires, de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick (FENB), de l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB) et de la New Brunswick Teachers' Association (NBTA). Le nombre global de représentants de l'ÉDPE et des administrations des districts scolaires sera égal au nombre global de représentants de la FENB, de l'AEFNB et de la NBTA. Le comité sera composé d'un nombre maximal de dix (10) membres. D'autres intervenants et/ou experts-conseil pourraient être appelés au besoin.

Un représentant de l'ÉDPE et un représentant de la FENB seront désignés coprésidents et assureront à tour de rôle la présidence des réunions. Les parties se rencontreront dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective et continueront de se rencontrer régulièrement pendant la durée de la convention collective. Les procès-verbaux des rencontres seront tenus et approuvés par les deux parties.

Sites du projet de recherche :

La sélection des 17 écoles devra respecter les critères suivants :

- Trois (3) écoles dans le plus grand district scolaire francophone (deux dans une région urbaine et une dans une région rurale)
- Deux (2) écoles dans chacun des deux plus petits districts scolaires francophones (une dans une région urbaine et une dans une région rurale)
- Trois (3) écoles dans chacun des deux plus grands districts scolaires anglophones (deux dans une région urbaine et une dans une région rurale)
- Deux (2) écoles dans chacun des deux plus petits districts scolaires anglophones (une dans une région urbaine et une dans une région rurale)

Ajout maximum de 60 minutes aux heures d'enseignement M-2 pour les écoles de recherche pour les années scolaires 2018-19, 2019-20 et 2020-21;

Le personnel enseignant des écoles de recherche aura droit à un minimum de cinq (5) périodes de 35 minutes consécutives de temps de préparation chaque semaine ou une période d'une durée équivalente répartie sur une plus longue période de temps (équivalent à 15 ETP) ;

Il n'y aura aucune augmentation du temps de surveillance pour le personnel enseignant en raison de l'augmentation des heures d'enseignement dans les écoles de recherche.

Les 60 minutes additionnelles se verront attribuer du personnel de soutien au même titre, c.à.d. selon les besoins des élèves, que pour les autres heures d'enseignement de la maternelle à la deuxième année à la même école.

Il est entendu que l'équivalent de deux (2) journées libres d'enseignement et de supervision seront allouées à l'ensemble du personnel enseignant M-2 (incluant l'équipe de direction et le personnel enseignant SSA) dans les écoles participant au projet de recherche afin de collaborer sur les enjeux pédagogiques identifiés dans le cadre du projet de recherche.

Ce projet de recherche s'appuiera sur des fondements pédagogiques solides, tel que la pédagogie du jeu, en tenant compte des besoins particuliers des niveaux ciblés.

Les résultats attendus des programmes d'étude seront les mêmes pour les écoles sélectionnées et non sélectionnées dans le cadre du projet de recherche. Le temps additionnel offrira des opportunités supplémentaires pour développer le plein potentiel de l'élève au moyen de l'enseignement, par exemple mais sans s'y limiter, de la littératie, de la numératie, de l'éducation physique, des arts et de la musique tout en misant sur le mieux-être global (la santé physique et mentale, les relations interpersonnelles), la résilience et l'autonomie, les habiletés socioaffectives, culturelles et la construction identitaire.

In addition to the Education Plan investments, the Employer agrees to fund the equivalent of 112 FTEs (school-based B contract positions) for the 2017-18 school year, increasing to the equivalent of 196 FTEs (school-based B contract positions) for the 2018-19, 2019-20 and 2020-21 school years, for **school-based teachers** above the number of teachers normally required by the Collective Agreement. These teacher positions will be allocated to school districts on a proportionally equal basis. These teaching positions will be assigned to schools by each school district, as determined by specific class composition needs, for the purpose of providing:

- education support teachers (EST) such as resource and guidance teachers
- specialist teachers (physical education, art and music)
- opportunities to split classrooms with challenging composition
- school-based teachers to assist students for literacy and numeracy, particularly at the K-2 level
- school-based teachers for student behaviour
- school-based teachers to assist with gifted and talented students

The funding for administrative time for teachers in positions of responsibility will also be adjusted to a ratio of one (1) position for every 250 students (based on the official student enrollment numbers on September 30 of the previous school year), for the 2018-19, 2019-20 and 2020-21 school years (equates to 39 FTEs).

The Employer shall demonstrate to the Federation by February 1st of each year where and how these additional teacher positions have been assigned to schools for the duration of the Collective Agreement (2017-2018 - 112 FTEs; 2018 - 2021 – 250 FTEs).

The research project and all its associated resources provided in this letter will continue beyond the 2020-21 school year until the parties conclude a new Collective Agreement.

For the duration of the Collective Agreement, the number of teaching position FTEs will not be lower than the current number of FTEs (as of September 30, 2016).

Les résultats attendus des programmes d'étude seront les mêmes pour les écoles sélectionnées et non sélectionnées dans le cadre du projet de recherche. Le temps additionnel offrira des opportunités supplémentaires pour développer le plein potentiel de l'élève au moyen de l'enseignement, par exemple mais sans s'y limiter, de la littératie, de la numératie, de l'éducation physique, des arts et de la musique tout en misant sur le mieux-être global (la santé physique et mentale, les relations interpersonnelles), la résilience et l'autonomie, les habiletés socioaffectives, culturelles et la construction identitaire.

Au-delà des investissements susmentionnés découlant du Plan d'éducation, l'Employeur accepte de financer l'équivalent de 112 ETP (contrat B affectés aux écoles) pour des postes d'enseignement pour l'année scolaire 2017-18, augmentant à l'équivalent de 196 ETP (contrat B affectés aux écoles) pour les années scolaires 2018-19, 2019-20 et 2020-21 pour des **postes d'enseignement affectés aux écoles** au-delà du nombre d'enseignants habituellement exigé par la convention collective. Ces postes d'enseignement seront alloués aux districts scolaires selon une base proportionnelle égale. Les postes d'enseignement en question seront affectés aux écoles par chaque district scolaire en tenant compte des besoins particuliers de la composition des classes, dans le but de répondre aux besoins supplémentaires qui suivent :

- personnel enseignant des services de soutien à l'apprentissage (SSA) tels qu'enseignants-ressources et conseillers en orientation
- personnel enseignant spécialiste (éducation physique, art et musique)
- possibilités de diviser les classes dont la composition est problématique;
- personnel enseignant affecté aux écoles en littératie et en numératie pour aider les élèves de la salle de classe, particulièrement des niveaux M-2;
- personnel enseignant affecté aux écoles pour le comportement des élèves;
- personnel enseignant affecté aux écoles pour les élèves doués et talentueux;

La formule de financement pour le temps administratif du personnel enseignant occupant des postes de responsabilité sera rajustée pour correspondre à un (1) poste pour chaque tranche de 250 élèves (en fonction du nombre officiel d'élèves inscrits à compter du 30 septembre de l'année scolaire précédente) pour les années scolaires 2018-19, 2019-20 et 2020-21 (équivalent à 39 ETP).

L'Employeur s'engage à démontrer à la Fédération au 1^{er} février, et sur une base annuelle, où et comment ces postes additionnels d'enseignant ont été affectés aux écoles pour la durée de la convention collective, (2017-2018 : 112 ETP; 2018 - 2021 : 250 ETP).

Le projet de recherche ainsi que toutes les ressources qui lui sont associées dans cette lettre continueront au-delà de l'année scolaire 2020-21 jusqu'à ce que les parties arrivent à une nouvelle convention collective.

Pour la durée de la convention collective, le nombre d'ETP pour des postes d'enseignement ne sera pas inférieur au nombre actuel d'ETP (au 30 septembre 2016).

Dated this 24 day of May, 2017, Fredericton, N.B.

FOR THE FEDERATION / POUR LA FÉDÉRATION

Guy Arseneault

Marc Arseneau

Lucie Martin

George Daley

Kerry Leopkey

Caroline Foisy

FOR THE EMPLOYER / POUR
L'EMPLOYEUR

Roger Melanson

Brian Kenny

David McTimoney

Monique Boudreau

Gilles Lurette

Todd Silliphant

Sophie Cormier

Guy Richard

Luc J. Sirois

Shelly Symonds

Frédéric Finn

Signé le 24 mai 2017 à Fredericton, N.-B.

FOR THE FEDERATION / POUR LA FÉDÉRATION

Guy Arseneault

Marc Arseneau

Lucie Martin

George Daley

Kerry Leopkey

Caroline Foisy

FOR THE EMPLOYER / POUR
L'EMPLOYEUR

Roger Melanson

Brian Kenny

David McTimoney

Monique Boudreau

Gilles Lurette

Todd Silliphant

Sophie Cormier

Guy Richard

Luc J. Sirois

Shelly Symonds

Frédéric Finn
