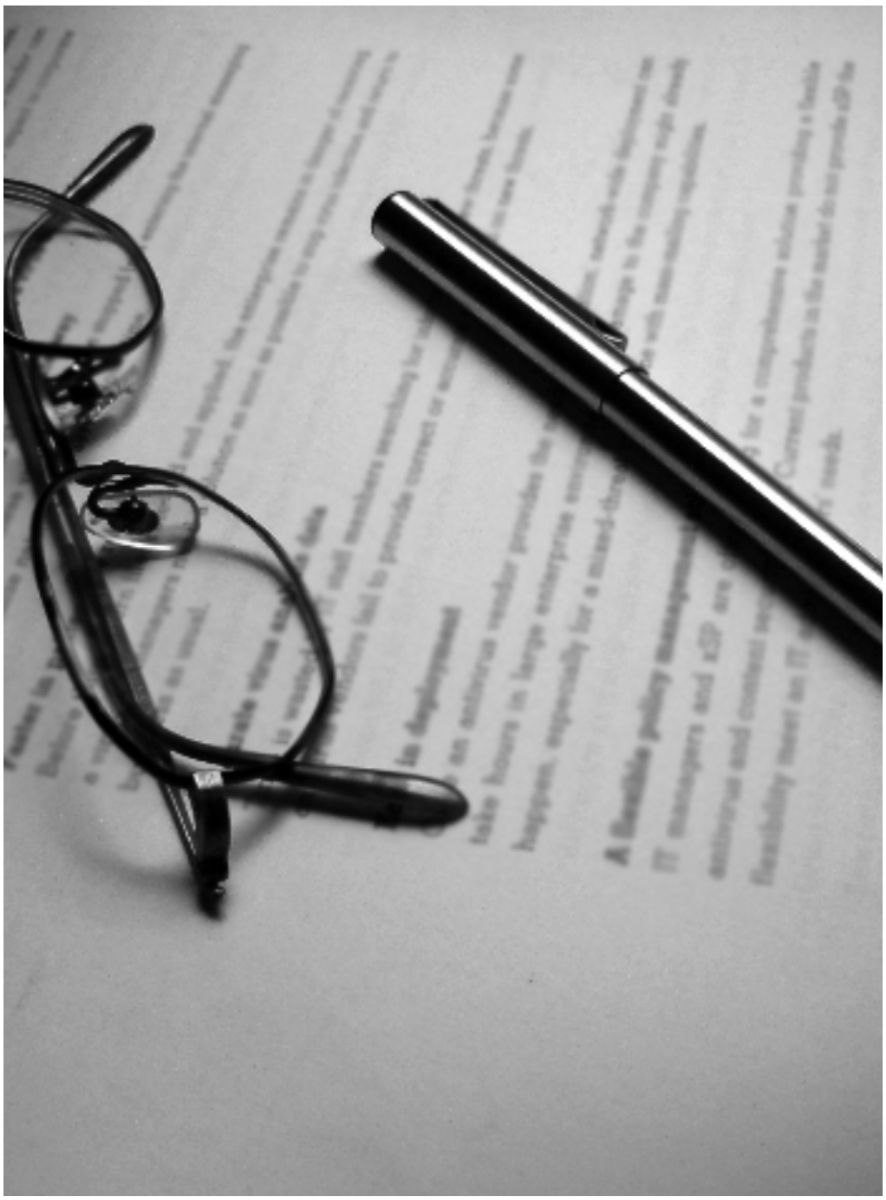
The Manitoba Teachers' Society
www.facebook.com/manitobateachers www.twitter.com/mbteachers www.mbteach.org
191, rue Harcourt • Winnipeg, MB R3J 3H2 • Téléphone : 888-7961 ou 1-800-262-8803 • Télécopieur : 831-0877 ou 1-800-665-0584



LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA PROCÉDURE D'ARBITRAGE

TABLE DES MATIÈRES

Préambule 2

Introduction 4

A. Le contrat individuel :

1. Définition 5
2. Origine de la formule du contrat de travail 5
3. Le contrat de travail 6
4. Remise du contrat de travail à l'enseignant 6
5. Les dispositions du contrat de travail 6
6. Éléments importants 7
7. Serment de confidentialité 8
8. Processus de demande du brevet d'enseignement pour diplômés(es) 8

B. La procédure d'arbitrage : Audition par un jury indépendant

1. Historique de la loi sur le droit à la procédure d'arbitrage 9
2. Dispositions de la loi 10
3. Éléments importants 11

C. Questions fréquemment posées 12

ANNEXE A Contrat de travail général 15

ANNEXE B Contrat de travail pour un enseignant permanent – Division scolaire de Winnipeg 16

ANNEXE C Contrat de travail à durée limitée - général 20

ANNEXE D Contre de travail à durée limitée – Division scolaire de Winnipeg 23

ANNEXE E Enseignant suppléant 26

ANNEXE F Permis d'enseignement limités 28

ANNEXE G Exemples d'articles portant sur le Contrat de travail à durée limitée – général tirés de conventions collectives 29

ANNEXE H Serment de confidentialité et définition réglementaire de renseignements personnels sur la santé 32

ANNEXE I *Loi sur les écoles publiques*, article 96 : Devoirs de l'enseignant 34

ANNEXE J *Loi sur l'administration scolaire* – Règlement du Manitoba 468/88R, articles 39 et 40 : Responsabilités des enseignants 35

ANNEXE K *Loi sur l'administration scolaire* – Règlement du Manitoba 468/88R, articles 27 à 38 : Responsabilités des directeurs 37

ANNEXE L Serment de confidentialité et définitions légales quant aux renseignements médicaux personnels 40

PRÉAMBULE

Avant le 7 décembre 2004, la forme des contrats de travail conclus entre les membres du personnel enseignant et les commissions scolaires était stipulée dans les dispositions de la *Loi sur les écoles publiques*. Les enseignantes et les enseignants auxquels on offrait un emploi permanent signaient un contrat d'enseignement de la formule 2, tandis que ceux auxquels on offrait un emploi temporaire signaient un contrat d'enseignement de la formule 2A.

Le 7 décembre 2004, le ministre de l'Éducation et de la Formation a publié le Règlement du Manitoba 218/2004 pris en vertu de la *Loi sur les écoles publiques*. Depuis cette date, les membres du personnel enseignant auxquels on offre un emploi permanent signent un contrat de travail général, tandis que ceux auxquels on offre un emploi temporaire signent un contrat de travail à durée limitée – général. Les deux nouveaux contrats de travail intègrent un certain nombre de modifications apportées aux contrats d'enseignement des formules 2 et 2A conclus entre le personnel enseignant et les commissions scolaires, y compris les suivantes :

1. Comme c'était le cas avec le contrat de la formule 2, les enseignantes et les enseignants qui signent un contrat de travail général peuvent résilier ce dernier deux fois par année, soit le 31 décembre et le 30 juin. Si le contrat est résilié le 30 juin, l'enseignante ou l'enseignant doit donner un avis écrit à l'autre partie deux mois à l'avance, au lieu d'un mois à l'avance aux termes d'un contrat de la formule 2.

2. Si un membre du personnel enseignant a exercé ses fonctions pour une commission scolaire en vertu d'un contrat de travail à durée limitée – général pendant deux années consécutives complètes et qu'il accepte un emploi de la même commission scolaire à titre d'enseignante ou d'enseignant pour une troisième année consécutive, la commission scolaire doit proposer au membre du personnel enseignant un contrat permanent (contrat de travail général). Aux fins de cette disposition, un membre du personnel enseignant est réputé avoir accumulé une année de service complète s'il a enseigné à temps plein ou à temps partiel en vertu d'un seul contrat de travail à durée limitée – général à compter du premier jour d'enseignement d'une session d'automne jusqu'au dernier jour d'enseignement de la session du printemps suivante. De plus, la période antérieure de deux ans travaillée aux termes d'un contrat à durée limitée est réputée avoir été accomplie en vertu d'un contrat permanent aux fins de l'accumulation des congés de maladie et de la détermination de la durée du service à titre d'enseignante ou d'enseignant. Si les membres du personnel enseignant bénéficient d'une convention collective lui contient des dispositions relatives à l'obligation de la commission scolaire d'offrir à une enseignante ou à un enseignant un contrat permanent après une période de service aux termes de contrats à durée limitée et que de telles dispositions sont supérieures aux dispositions minimales stipulées dans le Règlement 218/2004, les dispositions de la convention collective doivent s'appliquer.

3. Les membres du personnel enseignant qui travaillent présentement aux termes d'un contrat d'enseignement de la formule 2 ne sont pas obligés de signer un nouveau contrat et les conditions générales de leur contrat existant continuent d'être en vigueur, y compris l'obligation de donner un avis de résiliation au moins un mois à l'avance d'une résiliation qui entre en vigueur le 30 juin. **Si vous travaillez actuellement aux termes d'un contrat de la formule 2 et qu'on vous demande de signer un nouveau contrat, ne le signez pas. Communiquez immédiatement avec votre association locale ou la Manitoba Teachers' Society.**

Contrat de travail des enseignantes et enseignants suppléants

Des exemples du contrat pour le personnel enseignant suppléant se trouvent à l'Annexe E. Par contre, le présent livret ne contient aucun renseignement portant sur le contrat pour le personnel enseignant suppléant. Si vous avez des questions à ce sujet, veuillez communiquer immédiatement avec votre association locale ou la Manitoba Teachers' Society.

INTRODUCTION

DE QUOI CONSISTE UN CONTRAT D'ENSEIGNEMENT

Les membres du personnel enseignant signent des contrats individuels avec la division scolaire qui les embauche. Ainsi, l'enseignante ou l'enseignant est embauché pour enseigner dans les écoles de la division scolaire et travailler dans le cadre des dispositions de la convention collective de l'association locale, qui précisent les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail.

Une entente verbale entre un membre du corps enseignant et une division scolaire suffit pour engager les deux parties.

L'employeuse, c'est la division scolaire et non la direction de l'école. Par conséquent, c'est avec la division scolaire que l'enseignante ou l'enseignant doit conclure une entente verbale. Un membre de la direction générale peut normalement s'engager à une telle entente au nom de la division scolaire, soit le directeur général.

Une fois l'entente verbale conclue, les divisions scolaires sont tenues de soumettre un contrat écrit. Il s'agit du Contrat de travail général et du Contrat de travail à durée limitée - général autorisées à cette fin par le ministre de l'Éducation et de la Formation. Le Contrat de travail général est utilisé pour des situations d'emploi régulier. Le Contrat de travail à durée limitée - général ne doit être utilisée que pour des situations d'emploi temporaire, notamment lorsqu'il s'agit de remplacer une enseignante ou un enseignant en congé. L'enseignante ou l'enseignant devrait s'assurer que l'employeuse lui remettre la formule appropriée à la situation d'emploi. Certaines divisions scolaires utilisent des modifications du Contrat de travail général et du Contrat de travail à durée limitée – général.

L'enseignante ou l'enseignant qui a conclu l'entente verbale doit signer le contrat dès sa réception.

Tout membre du personnel enseignant qui éprouve des difficultés à obtenir un contrat ou une formule de contrat adéquate devrait communiquer immédiatement avec la Manitoba Teachers' Society.

The Manitoba Teachers' Society

LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA PROCÉDURE D'ARBITRAGE

A. LE CONTRAT INDIVIDUEL

1. Définition

Contrat de travail général

Un contrat est une entente écrite entre la division ou le district scolaire et le membre du personnel enseignant, signée par les deux parties et portant le sceau de la division ou du district scolaire. À moins qu'une autre formule n'ait été autorisée par le ministre de l'Éducation et de la Formation, on doit utiliser le Contrat de travail général (voir l'Annexe A). (Dans l'Annexe F, on trouve une description des limites négociées de l'utilisation du contrat de travail à durée limitée – général.) La Division scolaire de Winnipeg utilise une version modifiée du Contrat de travail général (voir l'Annexe B).

Contrat de travail à durée limitée - général

Pour un engagement d'emploi temporaire, lorsqu'un membre du personnel enseignant remplace un autre pour un terme déterminé, on doit utiliser le Contrat de travail à durée limitée - général, autorisée par le ministre de l'Éducation et de la Formation (voir l'Annexe C). (Dans l'Annexe F, on trouve une description des limites négociées de l'utilisation du contrat de travail à durée limitée – général.) La Division scolaire de Winnipeg utilise une version modifiée du Contrat de travail à durée limitée – général (voir l'Annexe D).

2. Origine de la formule du contrat de travail

Avant 1928, les enseignantes et enseignants étaient embauchés soit par contrat verbal soit par lettre. Les commissions scolaires et les membres du personnel enseignant avaient le loisir de décider de l'échéance du contrat, dans les limites des dispositions de la loi commune, ordinairement la durée normale de ces ententes était d'une année scolaire. Ainsi, les membres du personnel enseignant pouvaient décider de chercher un autre poste ou, en plein milieu de l'été, les commissions scolaires pouvaient congédier des employées et employés. Souvent, les commissions scolaires attendaient les résultats des examens à la fin de juillet, avant de décider du sort des membres du personnel enseignant.

Pour remédier cette situation, la Fédération manitobaine des enseignantes et enseignants a pris l'initiative de rédiger une formule de contrat qu'elle incita le personnel enseignant et les commissions scolaires à utiliser. Cette formule connût une telle popularité qu'en 1928 le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur y apporta quelques modifications et en fit une formule légale.

3. Le contrat de travail

L'Article 92 (1) de la *Loi sur les écoles publiques* exige :

Contrats de travail des enseignants

92 (1) Le contrat de travail conclu entre une commission scolaire et un enseignant :

a) est établi par écrit et est rédigé en la forme et contient les éléments que détermine le ministre;

b) est signé par la commission et l'enseignant et est scellé avec le sceau de la commission.

4. Remise du contrat de travail à l'enseignant

L'Article 92 (2) de la *Loi sur les écoles publiques* exige :

Remise du contrat de travail à l'enseignant

92 (2) Toute commission scolaire doit, lorsqu'elle s'est engagée à employer un enseignant, dans les deux semaines, remettre à cet enseignant un contrat de travail écrit en trois copies, dûment signé par la commission scolaire. Par la suite, l'enseignant doit, aussitôt qu'il le reçoit, signer ce contrat de travail et en retourner deux copies à la commission scolaire.

5. Les dispositions du contrat de travail (voir l'Annexe A)

a) date d'entrée en vigueur du contrat;

b) date d'entrée en fonction avec la commission scolaire – article 1;

c) emploie à temps plein ou à temps partiel – article 2;

d) devoirs de l'enseignant - article 3 (y inclus l'article 96 de la *Loi sur les écoles publiques*) (voir l'Annexe G) et les articles 27 jusqu'à 40 des Règlements du Manitoba 468/88R de la *Loi sur l'administration scolaire* (voir les Annexes H et I);

e) salaire et méthode de paiement – conformément aux dispositions de la convention collective – article 4;

f) jours de congé et vacances conformément au *Règlement sur les jours, les heures et les vacances scolaires,* Règlement 101/95; les provisions pour les congés de maladie conformément à la convention collective et aux lois et règlements du Manitoba – article 5;

g) reconnaissance des congés de maladie et des années de service accumulés aux termes des contrats de travail à durée limitée – général antérieurs – articles 6 et 7;

h) procédures pour mettre fin au contrat de travail - article 8;

i) paiement final lors de la résiliation du contrat de travail - article 9.

6. Éléments importants

a) Après s'être engagé verbalement à accepter un poste d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant est moralement tenu de signer le contrat de travail écrit. Le refus de signer le contrat auquel on s'est engagé verbalement constitue une rupture de contrat. L'entente verbale engage l'employeuse ou l'employeur de la même façon. L'article 92 (7) de la *Loi sur les écoles publiques* prévoit les peines pour rupture de contrat de travail :

« *Un enseignant qui passe un contrat de travail avec une division ou un district scolaire et qui volontairement néglige ou refuse de se conformer aux stipulations de ce contrat, peut, sur plainte de la commission scolaire, se faire suspendre son brevet de qualification par le représentant régional. De même, une commission scolaire qui passe un contrat de travail avec un enseignant et qui volontairement néglige ou refuse de se conformer aux stipulations de ce contrat, peut être tenue de payer à l'enseignant un mois de salaire au taux prévu dans le contrat de travail, en plus du salaire auquel il a droit en vertu de ce contrat.* »

b) Le Contrat de travail général a permis non seulement de stabiliser le personnel enseignant des commissions scolaires mais aussi de protéger l'enseignante et l'enseignant contre les renvois irresponsables. Le contrat se renouvelle d'année en année, à moins qu'il ne soit résilié conformément aux conditions stipulées. On conseille aux membres du personnel enseignant de ne pas signer de nouveaux contrats de travail chaque année s'ils demeurent au service de la même commission scolaire; cela pourrait nuire leur droit à la procédure d'arbitrage. Si l'une des parties veut mettre fin au contrat de travail, elle doit aviser l'autre partie avant la fin d'avril pour un contrat qui se terminerait à la fin de juin, et avant la fin de novembre pour un contrat qui se terminerait à la fin de décembre.

c) Une enseignante ou un enseignant ne devrait jamais céder à des pressions en vue de remettre sa démission. Au sens légal, une démission est un geste volontaire. L'enseignante ou l'enseignant qui remet sa démission perd tous les droits détenus en vertu de son contrat. Si une commission scolaire (un directeur général, une directrice générale, un directeur ou une directrice d'école) réclame, demande ou conseille une démission, le membre du personnel enseignant doit y réfléchir sérieusement avant de se plier. On lui conseille fortement de discuter de la question avec le directeur ou la directrice de l'école, le directeur général ou la directrice générale, des collègues ou l'association locale avant de démissionner. Après ces démarches, si l'enseignante ou l'enseignant n'est toujours pas convaincu de la décision à prendre, on suggère de communiquer avec le secrétariat de la Manitoba Teachers' Society.

d) Si une commission scolaire résilie un contrat en vertu de l'article sur les cas d'urgence (article 8 (d) Contrat de travail général, voir l'Annexe A), elle doit être en mesure de prouver que la présence de l'enseignante ou de l'enseignant constitue véritablement un cas d'urgence. De même, une enseignante ou un enseignant ne peut résilier ses obligations contractuelles à moins qu'il n'existe véritablement un cas d'urgence.

e) Les dispositions générales de l'article 92 (3) de la *Loi sur les écoles publiques* méritent d'être soulignées :

« *Lorsqu'une commission scolaire reçoit une plainte au sujet de la compétence ou de la moralité d'un enseignant, elle ne peut mettre fin à son contrat de travail avec l'enseignant à moins qu'elle n'ait communiqué la plainte à l'enseignant ou à son représentant et ne lui ait donné l'occasion de comparaître personnellement ou par représentant devant la commission scolaire pour répondre à la plainte.* »

7. Serment de confidentialité

Lorsque vous signez un contrat d'enseignement, il est possible qu'on vous demande de signer un serment de confidentialité.

La Manitoba Teachers' Society a collaboré avec la Manitoba School Boards' Association au développement de ce serment. Ce document sert comme rappel que les informations que vous recevez au sujet de vos élèves sont d'une nature confidentielle et devraient être protégées. La majorité des divisions scolaires ont une politique traitant les rapports avec parents, tuteurs et autres individus qui, de temps à autre, ont les enfants à charge. Vous devriez vous attendre à ce que vous receviez une copie de ce serment signé pour vos dossiers personnels.

Consultez l'exemplaire de ce serment à l'annexe H. Si on vous demande de signer un document qui est différent à celui à l'annexe H, veuillez communiquer avec un cadre administratif des Services de bien-être du personnel enseignant de la MTS.

8. Processus de demande du brevet d'enseignement pour diplômés(es)

Les étudiantes et étudiants qui ont obtenu un baccalauréat en éducation d'une université du Manitoba peuvent entamer le processus de demande d'un brevet d'enseignement du Manitoba environ trois ou quatre mois avant la collation des grades. Celles-ci et ceux-ci peuvent accéder au formulaire de demande sur le site web de l'Éducation et de la Formation du Manitoba, Section des brevets. Dès que tous les documents requis pour sa demande de brevet sont reçus à l'exception du relevé de notes final démontrant la remise du degré, le demandeur recevra un courriel de la Section des brevets confirmant la réception de ces documents. Annexée à ce courriel sera une lettre d'admissibilité à un emploi. Cette lettre remplacera le permis restreint d'enseignement. La lettre comprend le nom et le numéro personnel à l'institution universitaire du demandeur. Le demandeur peut soumettre cette lettre aux employeurs potentiels aux fins d'embauche durant la période de temps entre l'achèvement des exigences de la faculté et la réception de son brevet. Les demandeurs qui concluent un contrat d'embauche avec un employeur et ont une lettre d'admissibilité à un emploi auront leur expérience acquise reconnue. Seulement les étudiantes et étudiants ayant obtenu un diplôme d'une université du Manitoba sont admissibles à recevoir une lettre d'admissibilité à un emploi. Les divisions scolaires n'ont pas besoin de recevoir une lettre de l'université indiquant que le demandeur a répondu aux exigences de la faculté.

B. LA PROCÉDURE D'ARBITRAGE : AUDITION PAR UN JURY INDÉPENDANT

1. Historique de la loi sur le droit à la procédure d'arbitrage

a) En 1956, à la suite d'une demande conjointe des enseignantes et enseignants et des commissaires d'écoles, on adopta une loi accordant aux enseignantes et enseignants le droit à la procédure d'arbitrage après deux ans de service dans une même commission scolaire. À cette fin, le paragraphe (3) fut ajouté à l'article 281 de la *Loi sur les écoles publiques*. Toutefois, certaines dispositions se révélèrent insatisfaisantes. Le but n'était pas clair. Les pouvoirs du conseil d'arbitrage étaient ambigus. Certaines procédures étaient si lourdes qu'un cas pouvait durer six mois après le congédiement d'une enseignante ou d'un enseignant.

b) D'autres rencontres eurent donc lieu entre les enseignantes, les enseignants et les commissaires d'écoles et, en 1963, le paragraphe (3) de l'article 281 fut amendé. Les changements clarifièrent les pouvoirs du conseil d'arbitrage, précisant que ce dernier avait le droit et le devoir d'obliger une commission scolaire à réintégrer une enseignante ou un enseignant dans les rangs de son personnel si les raisons invoquées pour le congédiement n'étaient pas suffisantes. De plus, les mécanismes furent modifiés et les délais raccourcis de façon à ce qu'un arbitrage annoncé au printemps puisse être réglé avant la rentrée scolaire de septembre.

c) De 1976 à 1980, la Manitoba Teachers' Society fit des démarches afin d'étendre le droit à la procédure d'arbitrage à toutes les enseignantes et à tous les enseignants. Elle proposa des amendements à la nouvelle *Loi sur les écoles publiques* qui fut adoptée au printemps 1980. Sa proposition fut rejetée par le ministre. De plus, le concept de transférabilité, d'une employeuse ou d'un employeur à un(e) autre, du droit à la procédure d'arbitrage qui avait reçu l'appui de certains membres de l'assemblée législative et qui avait été proposé comme amendement, fut également rejeté.

d) En août 1983, la législature adopta le Projet de Loi 77 qui amendait l'article 92 (5) de façon à réduire la période de 20 mois d'enseignement requis pour acquérir le droit à la procédure d'arbitrage à une période de service en vertu d'une formule de contrat approuvé pour plus d'une année scolaire, telle que la définit le ministre.

Un autre amendement prévoyant la transférabilité du droit à la procédure d'arbitrage d'une commission scolaire à une autre, fut également adopté et constitue maintenant l'article 92 (5) depuis le printemps de l'année 1984.

L'effet de cette loi est qu'une enseignante ou un enseignant dont les services ont été retenus au-delà de sa première année d'enseignement a accès à l'arbitrage en cas de congédiement.

Une *année complète* comme enseignante ou enseignant fut définie aux Règlements du Manitoba 471/88R : *« …le terme d'automne suivi du terme de printemps ou le terme de printemps suivi du terme de l'automne ».* (Voir l'article 92 (5) aux pages suivantes.)

2. Dispositions de la loi

L'article 92 (4) de la *Loi sur les écoles publiques* exige :

Procédure à la fin du contrat de travail

92 (4) Lorsqu'un contrat de travail entre un enseignant et une commission scolaire est résilié par l'une des parties, celle qui reçoit l'avis de résiliation peut, dans les sept jours de sa réception, demander à la partie qui résilie le contrat de travail de lui donner les motifs de cette résiliation. La partie qui résilie le contrat de travail doit alors, dans les sept jours de la réception de la demande, y faire droit. Lorsque la commission scolaire met fin au contrat de travail d'un enseignant qui a été employé par la commission scolaire, en vertu d'une formule de contrat de travail prescrite, pour plus d'une année scolaire, telle que l'a définie le ministre par règlement, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) l'enseignant peut, par un avis écrit, signifier à la commission scolaire dans les sept jours de la date où les motifs de résiliation du contrat de travail ont été donnés, demander que la question de la résiliation du contrat de travail soit soumise à un conseil d'arbitrage composé d'un arbitre nommé par l'enseignant, d'un arbitre nommé par la commission scolaire et d'une troisième personne, agissant comme président du conseil d'arbitrage, mutuellement acceptable et choisi par les deux arbitres déjà nommés; aucun d'entre eux ne doit être un membre ou un employé de la commission scolaire;

b) chaque partie au contrat de travail nomme son représentant au conseil d'arbitrage dans les 10 jours de la signification de l'avis par l'enseignant en vertu de l'alinéa a);

c) lorsque les membres du conseil d'arbitrage nommés par les parties ne peuvent se mettre d'accord sur une sentence, le président décide et sa sentence devient celle du conseil d'arbitrage;

d) le conseil d'arbitrage a pour tâche de déterminer si le motif donné par la commission scolaire pour la résiliation du contrat de travail est légitime;

e) lorsque, à la fin de l'audience, le conseil d'arbitrage est d'avis que le motif donné pour résilier le contrat de travail n'est pas légitime, il ordonne que celui-ci soit remis en force et en vigueur et sous réserve de l'appel prévu dans la *Loi sur l'arbitrage*, la sentence et l'ordonnance du conseil d'arbitrage lient les parties;

f) le conseil d'arbitrage doit, dans les 30 jours de sa nomination, rendre sa sentence et en transmettre immédiatement une copie à chacune des parties et au ministre;

g) lorsqu'un conseil d'arbitrage est nommé en vertu de la présente partie, la rémunération qui doit être payée aux membres de ce conseil et les dépenses qu'ils ont faites dans l'exercice de leurs fonctions doivent être supportées à parts égales par les parties au litige.

L'article 92 (5) de la *Loi sur les écoles publiques* exige :

Service d'enseignement accumulé

92 (5) Lorsqu'un enseignant conclut un contrat de travail avec une commission scolaire et qu'il a été employé à titre d'enseignant par cette commission scolaire ou une autre commission scolaire dans la province pendant plus d'une année scolaire dans les trois ans qui ont précédé la conclusion du contrat, la période d'emploi antérieure est réputée, pour l'application du paragraphe (4), être comprise dans la période pendant laquelle l'enseignant a été employé aux termes du nouveau contrat de travail.

3. Éléments importants

a) Pourquoi un membre du personnel enseignant voudrait-il demeurer au service d'un district ou d'une division scolaire où son employeuse ou son employeur veut résilier son contrat? Il s'agit principalement d'une question de fierté et de réputation professionnelle. Le fait de démissionner sous pression ou d'accepter un congédiement sans s'y opposer peut mettre en doute la compétence professionnelle du membre. Il est alors possible que ce dernier préfère soumettre le litige à un jury indépendant.

b) On peut également se demander si le membre, une fois qu'il a été réintégré dans les rangs du personnel enseignant par décision d'un conseil d'arbitrage, peut fonctionner adéquatement dans une communauté où l'employeuse ou l'employeur avait décidé de le congédier. L'expérience démontre que dans la plupart des cas le membre peut fonctionner de façon satisfaisante s'il lui est possible de compter sur la coopération de la communauté et de l'employeuse ou de l'employeur.

c) La décision d'un conseil d'arbitrage peut cependant jouer d'un côté comme de l'autre. Le fait de perdre devant le conseil d'arbitrage peut être interprété par le membre du personnel enseignant comme une confirmation de son incompétence. Par conséquent, peu d'enseignantes et d'enseignants, incertains de leur compétence, vont appeler de leur congédiement devant un conseil d'arbitrage.

d) Il faut souligner un fait important : les lois garantissant le droit à la procédure d'arbitrage ont permis aux communautés rurales de retenir les services de nombreux membres compétents qui autrement auraient cherché un poste dans les centres urbains où les relations interpersonnelles risquent moins d'influencer la permanence.

e) Le droit à une procédure d'arbitrage dépend du respect des délais précisés dans la loi. La Manitoba Teachers' Society conseille à ses membres qui reçoivent un avis de renvoi de communiquer immédiatement avec le secrétariat pour obtenir l'aide qui leur permet de traiter l'affaire adéquatement.

C. QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

Qui peut m'offrir un emploi?

Une offre d'emploi légitime ne peut vous être faite que par le directeur général des écoles, au nom du Conseil des commissaires. Dans les divisions les plus importantes, l'autorité peut être déléguée à un agent du personnel. Bien que des directeurs d'école, des consultants et des commissaires d'écoles puissent participer au processus d'entrevue ou de sélection, l'offre d'emploi officielle doit provenir du bureau de la commission scolaire.

Où puis-je obtenir mon contrat afin de le signer?

Selon la *Loi sur les écoles publiques*, la division scolaire est obligée de vous remettre un contrat à signer dans les deux semaines qui suivent la présentation d'une offre d'emploi. Au moment de l'offre d'emploi verbale, vous devriez demander quand on vous remettra un contrat. Si vous ne recevez pas votre contrat en temps utile, vous devriez communiquer avec la division scolaire.

Quelle est la différence entre le Contrat de travail général et le Contrat de travail à durée limitée - général?

Le Contrat de travail général est un contrat ordinaire conclu par un membre du personnel enseignant et une commission scolaire qui offre un emploi continu après la première année plus un jour d'expérience d'enseignement. Cela signifie que dès le premier jour de la deuxième année d'enseignement, l'enseignant(e) est protégé(e) par les dispositions de l'article 92 de la *Loi sur les écoles publiques* qui portent sur la cessation d'emploi. Cette protection porte le nom de « permanence ». Le Contrat de travail à durée limitée - général offre un emploi pendant une période de temps définie et indique la date de cessation d'emploi. Le membre du personnel enseignant ne bénéficie d'aucune garantie d'emploi continu après la date de cessation d'emploi.

Quelle est la différence entre un contrat de travail et une convention collective?

Un contrat de travail est une entente entre un(e) enseignant(e) et une commission scolaire qui confirme l'emploi de l'enseignant(e) par la commission scolaire. Une convention collective est l'ensemble des dispositions qui régissent les salaires et les conditions de travail et qui ont été négociées par l'association locale du personnel enseignant et la commission scolaire qui embauche les membres de l'association. Au Manitoba, chaque division scolaire négocie avec ses propres enseignants. Dans le secteur des métiers et de l'industrie, on fait généralement référence à la notion de contrat pour désigner une convention collective, ce qui cause une certaine confusion. À l'heure actuelle, les membres du personnel enseignant bénéficient à la fois d'un contrat individuel et d'une convention collective.

Qu'arrive-t-il si on me fait une meilleure offre après mon acceptation verbale d'un emploi?

Lorsque vous acceptez verbalement une offre d'emploi, vous concluez un contrat avec votre employeur. L'acceptation verbale d'un poste d'enseignant vous lie, tout comme une offre d'emploi lie l'employeur. Vous pouvez toutefois approcher votre employeur et lui demander de vous libérer de votre accord. Les employeurs peuvent être prêts à répondre favorablement à une telle demande, pourvu qu'il soit possible, en termes de temps et de disponibilité, de vous remplacer.

Est-ce que le poste de mon affectation peut différer du poste qui m'est offert?

Les besoins d'une école ou d'une division scolaire peuvent changer entre le moment où vous signez votre contrat et le début d'une nouvelle année scolaire. Votre contrat a été conclu avec la division scolaire et l'on peut vous affecter à toute école administrée par la division. Votre affectation d'enseignement devrait tenir compte de votre formation et de vos antécédents, mais elle peut différer du poste discuté au moment de la signature de votre contrat.

Dois-je accepter un contrat temporaire pour ma première année d'emploi?

Si vous n'avez aucune expérience de l'enseignement au Manitoba, l'employeur ne court aucun risque à vous proposer un contrat permanent, étant donné qu'au cours de la première année, on vous considère comme un employé à l'essai. Vous ne bénéficiez d'aucun droit d'application régulière de la loi (permanence) jusqu'au début de la deuxième année de votre contrat. L'objectif d'un contrat temporaire ou à durée déterminée est de pallier l'absence particulière d'un membre du personnel enseignant pendant une période définie qui ne doit pas être supérieure à un an. L'acceptation d'un contrat temporaire signifie que vous pouvez ne pas être en mesure d'accumuler des congés de maladie et de l'ancienneté pendant la durée du contrat, même si vous demeurez à l'emploi du même employeur pour une deuxième année. Si on vous offre le choix, un contrat permanent est préférable à un contrat temporaire.

Dois-je signer un serment de confidentialité?

Oui, si votre employeur l'exige. Conformément aux dispositions de la *Loi sur les renseignements médicaux personnels*, votre employeur est obligé d'assurer le caractère confidentiel des renseignements des élèves. La Manitoba Teachers' Society et le Manitoba School Boards' Association (MSBA) ont élaboré conjointement un document approprié sur la confidentialité que les enseignants peuvent signer (voir l'Annexe H).

Dois-je fournir des documents de vérification du casier judiciaire et du registre concernant les mauvais traitements?

Les vérifications du casier judiciaire et du registre concernant les mauvais traitements fournissent à votre employeur des renseignements sur votre sexe, votre âge et votre situation de famille. Votre employeur n'est pas autorisé à obtenir ces renseignements pour le processus de sélection, conformément à la législation manitobaine sur les droits de la personne. Il devrait demander ces documents au moment où il vous fait une offre d'emploi, et pas avant.

Dois-je accepter de superviser des activités parascolaires ou d'entraîner une équipe sportive?

Bon nombre de conventions collectives contiennent des dispositions qui régissent les responsabilités parascolaires du personnel enseignant. Il est donc important de les consulter. Dans tous les cas, un(e) enseignant(e) devrait se méfier des attentes déraisonnables en matière de bénévolat qui peuvent compromettre son succès dans la salle de classe.

Est-ce que toutes les divisions scolaires offrent les mêmes possibilités de perfectionnement professionnel?

Non. Les possibilités de perfectionnement professionnel varient énormément entre les divisions scolaires. Communiquez avec le bureau de l'association locale de la MTS pour connaître les faits dans une division particulière. Les personnes-ressources sont indiquées sur le site Web de la MTS à www.mbteach.org.

Comment puis-je connaître le salaire versé aux membres du personnel enseignant par une division scolaire?

Toutes les divisions scolaires publiques du Manitoba ont signé une convention collective avec leur association locale du personnel enseignant de la Manitoba Teachers' Society. Vous pouvez connaître le salaire versé couramment par une division scolaire en examinant sa convention collective. Cette dernière contient non seulement l'échelle salariale du personnel enseignant, mais elle comprend aussi des dispositions sur les avantages sociaux et les conditions de travail, qui sont aussi importantes que le salaire dans l'évaluation d'un employeur potentiel.

Où puis-je obtenir un exemplaire de la convention collective?

Vous pouvez visualiser toutes les conventions collectives des divisions scolaires de la province et les imprimer en visitant le site Web de la MTS à www.mbteach.org.

Où puis-je obtenir des conseils ou de l'aide au sujet de mon contrat et de mon affectation?

Vous pouvez communiquer avec un cadre administratif des Services de bien-être du personnel enseignant de la MTS en composant le 204-981-3055 (Services de bien-être du personnel enseignant), le 204-888-7961 (standardiste de la MTS, Winnipeg) ou le 1-800-262-8803 (rural). Indiquez que vous avez besoin de renseignements ou de conseils en matière d'emploi.

ANNEXE A

CONTRAT DE TRAVAIL - GÉNÉRAL

(Extrait du Règlement 218/2004 de la *Loi sur les écoles publiques*)

LE PRÉSENT CONTRAT DE TRAVAIL est conclu le ..... 20 .....

ENTRE :

.....

(« la commission scolaire »)

ET

....., titulaire du brevet n° .....

(« l'enseignant »)

1. La commission scolaire emploie l'enseignant et celui-ci accepte d'entrer en fonction pour elle, à compter du .....

2. L'enseignant sera employé *(rayez la mention inutile)* :

   a) à temps plein;

   b) à temps partiel, pour la partie suivante d'un emploi d'enseignant à temps plein : ……..

3. L'enseignant s'engage à exercer avec diligence et loyauté la fonction d'enseignant et les autres fonctions que la commission scolaire lui assigne, conformément aux lois et aux règlements du Manitoba.

4. La commission scolaire s'engage à payer l'enseignant conformément à la convention collective.

5. Les parties conviennent de ce qui suit :

   a) l'enseignant n'est pas tenu de travailler pendant les jours de congé et les vacances scolaires que prévoit le *Règlement sur les jours, les heures et les vacances scolaires*, R.M. 101/95;

   b) en cas d'absence attribuable à la maladie, l'enseignant a le droit de recevoir intégralement son salaire pendant la période indiquée dans les clauses de la convention collective relatives aux congés de maladie ou dans les lois et les règlements du Manitoba.

6. Si, juste avant la conclusion du présent contrat de travail, l'enseignant a exercé ses fonctions pour la commission scolaire en vertu d'un contrat de travail à durée limitée – général pendant deux années consécutives complètes, cette période est réputée avoir été accomplie en vertu du présent contrat de travail aux fins de l'accumulation des congés de maladie et de la détermination de la durée du service à titre d'enseignant.

   Pour l'application du présent article, l'enseignant est réputé avoir accumulé une année de service complète s'il a enseigné à temps plein ou à temps partiel en vertu d'un seul contrat de travail à durée limitée – général à compter du premier jour d'enseignement d'une session d'automne jusqu'au dernier jour d'enseignement de la session du printemps suivante. Ce qui précède ne s'applique pas si la convention collective prévoit une période plus courte.

7. L'article 6 ne s'applique pas à l'enseignant qui est titulaire d'un permis restreint d'enseignement.

8. Le présent contrat de travail continue d'être en vigueur et est réputé être renouvelé d'année en année, jusqu'à sa résiliation. Il est résilié :

   a) lorsque l'enseignant et la commission scolaire concluent une entente en ce sens;

   b) le 31 décembre, si l'une des parties donne à l'autre un avis écrit au moins un mois à l'avance, lequel avis indique, sur demande, les motifs de la résiliation;

   c) le 30 juin, si l'une des parties donne à l'autre un avis écrit au moins deux mois à l'avance, lequel avis indique, sur demande, les motifs de la résiliation;

   d) si l'une des parties donne à l'autre un préavis écrit d'un mois, dans le cas d'une situation d'urgence touchant l'intérêt de la commission scolaire ou le bien-être de l'enseignant; la commission scolaire peut toutefois, dans ce cas, verser à l'enseignant un mois de salaire au lieu de lui remettre le préavis écrit.

9. Lorsque le présent contrat de travail est résilié, le versement final du salaire doit être rajusté afin que le salaire total reçu par l'enseignant soit conforme au résultat obtenu au moyen de la formule suivante :

   A = **B** x **C**/**D**

   où :

   A représente le salaire total que doit recevoir l'enseignant;

   B représente le taux de rémunération annuel en vigueur à l'égard de l'enseignant, conformément à ce que prévoit la convention collective;

   C représente le nombre de jours où l'enseignant a effectivement exercé ses fonctions;

   D représente le nombre réglementaire de jours pour l'année scolaire.

10. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent contrat de travail :

   « brevet » Brevet d'enseignement délivré par le ministre de l'Éducation.

   « convention collective » Convention collective conclue entre la division ou le district scolaire et l'association locale de l'Association des enseignants du Manitoba qui représente l'enseignant, laquelle convention est en vigueur pendant la durée du présent contrat de travail.

SIGNÉ

.....	.....
Président	Enseignant
.....	.....
Secrétaire-trésorier	Témoin

Note : Le sceau de la commission scolaire doit être apposé et le présent contrat de travail doit être remis conformément au paragraphe 92(2) de la *Loi sur les écoles publiques.*

ANNEXE B

CONTRAT DE TRAVAIL POUR UN ENSEIGNANT PERMANENT
DIVISION SCOLAIRE WINNIPEG
(Extrait du Règlement 218/2004 de la *Loi sur les écoles publiques*)

LE PRÉSENT CONTRAT DE TRAVAIL est conclu le ..... 20 .....

ENTRE :

La Division scolaire de Winnipeg

(« la Division »)

ET

....., titulaire du brevet n° .....

(« l'enseignant »)

1. La Division emploie l'enseignant et celui-ci accepte d'entrer en fonction pour elle, à compter du .....

2. L'enseignant sera employé *(rayez la mention inutile)* :

   a) à temps plein;

   b) à temps partiel, pour la partie suivante d'un emploi d'enseignant à temps plein : …….

3. L'enseignant s'engage à exercer avec diligence et loyauté la fonction d'enseignant et les autres fonctions que la Division ou le surintendant de celle-ci lui assigne, conformément aux lois et aux règlements du Manitoba ainsi qu'au code de règles.

4. La Division s'engage à payer l'enseignant aux moments indiqués dans la convention collective, conformément aux barèmes de salaire qui y sont prévus. Toutefois, en décembre et en juin, le salaire sera versé après que l'enseignant aura fourni des rapports, notamment des déclarations semestrielles certifiées.

5. Les parties conviennent de ce qui suit :

   a) l'enseignant n'est pas tenu de travailler pendant les jours de congé – et, sous réserve de la convention collective, les vacances scolaires – que prévoit le *Règlement sur les jours, les heures et les vacances scolaires*, R.M. 101/95;

   b) en cas d'absence attribuable à la maladie attestée en conformité avec la convention collective par un médecin ou par lui-même, l'enseignant a le droit de recevoir intégralement son salaire pendant la période indiquée dans les clauses de la convention collective relatives aux congés de maladie ou dans les lois et les règlements du Manitoba.

6. Si, juste avant la conclusion du présent contrat de travail, l'enseignant a exercé ses fonctions pour la Division en vertu d'un contrat de travail à durée limitée – Division scolaire de Winnipeg pendant deux années consécutives complètes, cette période est réputée avoir été accomplie en vertu du présent contrat de travail aux fins de l'accumulation des congés de maladie et de la détermination de la durée du service à titre d'enseignant.

   Pour l'application du présent article, l'enseignant est réputé avoir accumulé une année de service complète s'il a exercé ses fonctions à temps plein ou à temps partiel en vertu d'un seul contrat de travail à durée limitée à compter du premier jour d'enseignement d'une session d'automne jusqu'au dernier jour d'enseignement de la session du printemps suivante. Ce qui précède ne s'applique pas si la convention collective prévoit une période plus courte.

7. L'article 6 ne s'applique pas à l'enseignant qui est titulaire d'un permis restreint d'enseignement.

8. Le présent contrat de travail continue d'être en vigueur et est réputé être renouvelé d'année en année, jusqu'à sa résiliation. Il est résilié :

   a) lorsque l'enseignant et la Division concluent une entente en ce sens;

   b) lorsque l'enseignant cesse d'être titulaire d'un brevet;

   c) le 31 décembre ou le 30 juin, si l'une des parties donne à l'autre un avis écrit au moins deux mois à l'avance, lequel avis indique, sur demande, les motifs de la résiliation;

   d) si l'une des parties donne à l'autre un préavis écrit de deux mois, dans le cas d'une situation d'urgence touchant l'intérêt de la Division ou le bien-être de l'enseignant; la Division peut toutefois, dans ce cas, verser à l'enseignant deux mois de salaire au lieu de lui remettre le préavis écrit.

9. Le code de règles fait partie du présent contrat de travail.

10. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent contrat de travail :

   « brevet » Brevet d'enseignement ou de spécialiste délivré par le ministre de l'Éducation.

   « code de règles » Le code de règles de la Division mentionné dans la convention collective.

   « convention collective » Convention collective conclue entre la Division et l'Association des enseignants du Winnipeg – Association des enseignants du Manitoba –, laquelle convention est en vigueur pendant la durée du présent contrat de travail.

SIGNÉ

.....	.....
Président	Enseignant
.....	.....
Secrétaire-trésorier	Témoin

Note : Le sceau de la Division doit être apposé et le présent contrat de travail doit être remis conformément au paragraphe 92(2) de la *Loi sur les écoles publiques.*

Spécialistes

Si le présent contrat de travail est conclu entre la Division et un spécialiste :

a) toute mention d'un enseignant vaut mention d'un spécialiste;

b) l'article 3 est libellé de la façon suivante :

Le spécialiste s'engage à exercer avec diligence et loyauté les fonctions que la Division ou le surintendant de celle-ci lui assigne, conformément aux lois et aux règlements du Manitoba, au code de règles et à ses responsabilités professionnelles.

ANNEXE C

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE LIMITÉE - GÉNÉRAL

(Extrait du Règlement 218/2004 de la *Loi sur les écoles publiques*)

LE PRÉSENT CONTRAT DE TRAVAIL est conclu le ..... 20 .....

ENTRE :

.....

(« la commission scolaire »)

ET

....., titulaire du brevet n° .....

(« l'enseignant »)

1. La commission scolaire emploie l'enseignant et celui-ci accepte d'entrer en fonction pour elle, à compter du .....

2. L'enseignant sera employé à titre d'enseignant engagé pour une durée limitée *(rayez la mention inutile)* :

   a) à temps plein;

   b) à temps partiel, pour la partie suivante d'un emploi d'enseignant à temps plein : ……..

3. L'enseignant s'engage à exercer avec diligence et loyauté la fonction d'enseignant et les autres fonctions que la commission scolaire lui assigne, conformément aux lois et aux règlements du Manitoba.

4. La commission scolaire s'engage à payer l'enseignant conformément à la convention collective.

5. Les parties conviennent de ce qui suit :

   a) l'enseignant n'est pas tenu de travailler pendant les jours de congé et les vacances scolaires que prévoit le *Règlement sur les jours, les heures et les vacances scolaires*, R.M. 101/95;

   b) en cas d'absence attribuable à la maladie, l'enseignant a le droit de recevoir intégralement son salaire pendant la période indiquée dans les clauses de la convention collective relatives aux congés de maladie ou dans les lois et les règlements du Manitoba.

   c) si le brevet de l'enseignant est suspendu pour une période, les obligations des parties le sont également pour la même période;

6. S'il a exercé ses fonctions pour la commission scolaire pendant deux années consécutives complètes en vertu du présent type de contrat de travail (contrat de travail à durée limitée – général) et s'il accepte un emploi d'enseignant au sein de la commission scolaire pour une troisième année consécutive complète :

   a) l'enseignant sera employé en vertu d'un contrat de travail– général pendant la troisième année;

b) les deux années de service que l'enseignant a accumulées en vertu du présent contrat de travail (contrat de travail à durée limitée) seront réputées avoir été accumulées en vertu du contrat de travail – général aux fins de l'accumulation des congés de maladie et de la détermination de la durée du service à titre d'enseignant.

Pour l'application du présent article, l'enseignant est réputé avoir accumulé une année de service complète s'il a enseigné à temps plein ou à temps partiel en vertu d'un seul contrat de travail à durée limitée à compter du premier jour d'enseignement d'une session d'automne jusqu'au dernier jour d'enseignement de la session du printemps suivante. Ce qui précède ne s'applique pas si la convention collective prévoit une période plus courte.

7. L'article 6 ne s'applique pas à l'enseignant qui est titulaire d'un permis restreint d'enseignement.

8. Le présent contrat de travail est résilié à la plus rapprochée des dates suivantes :

a) le ……;

b) si l'enseignant remplace un autre enseignant lié par contrat à la commission scolaire, la date qui précède celle où l'autre enseignant reprend ses fonctions;

c) la date dont conviennent l'enseignant et la commission scolaire;

d) la date à laquelle l'enseignant cesse d'être titulaire d'un brevet;

e) le 30 juin suivant la date à laquelle l'enseignant entre en fonction en vertu du présent contrat.

Le présent contrat de travail peut également être résilié en cours de validité par une des parties :

a) soit le 31 décembre, seulement si la partie qui résilie le contrat en avise par écrit l'autre partie au moins un mois avant cette date en lui fournissant, sur demande, les motifs de la résiliation;

b) soit par préavis écrit d'un mois donné à l'autre partie, dans le cas d'une situation d'urgence touchant l'intérêt de la commission scolaire ou le bien-être de l'enseignant; la commission scolaire peut toutefois, dans ce cas, verser à l'enseignant un mois de salaire au lieu de lui remettre le préavis écrit.

9. Lorsque le présent contrat de travail est résilié, le versement final du salaire doit être rajusté afin que le salaire total reçu par l'enseignant soit conforme au résultat obtenu au moyen de la formule suivante :

A = **B** x **C**/**D**

où :

A représente le salaire total que doit recevoir l'enseignant;

B représente le taux de rémunération annuel en vigueur à l'égard de l'enseignant, conformément à ce que prévoit la convention collective;

C représente le nombre de jours où l'enseignant a effectivement exercé ses fonctions;

D représente le nombre réglementaire de jours pour l'année scolaire.

10. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent contrat de travail :

« brevet » Brevet d'enseignement délivré par le ministre de l'Éducation.

« convention collective » Convention collective conclue entre la division ou le district scolaire et l'association locale de l'Association des enseignants du Manitoba qui représente l'enseignant, laquelle convention est en vigueur pendant la durée du présent contrat de travail.

SIGNÉ

.....	.....
Président	Enseignant
.....	.....
Secrétaire-trésorier	Témoin

Note : Le sceau de la commission scolaire doit être apposé et le présent contrat de travail doit être remis conformément au paragraphe 92(2) de la *Loi sur les écoles publiques.*

ANNEXE D

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE LIMITÉE
DIVISION SCOLAIRE WINNIPEG
(Extrait du Règlement 218/2004 de la *Loi sur les écoles publiques*)

LE PRÉSENT CONTRAT DE TRAVAIL est conclu le ..... 20 .....

ENTRE :

La Division scolaire de Winnipeg

(« la Division »)

ET

....., titulaire du brevet n° .....

(« l'enseignant »)

1. La Division emploie l'enseignant et celui-ci accepte d'entrer en fonction pour elle, à compter du .....

2. L'enseignant sera employé à titre d'enseignant engagé pour une durée limitée *(rayez la mention inutile)* :

   a) à temps plein;

   b) à temps partiel, pour la partie suivante d'un emploi d'enseignant à temps plein : ……..

3. L'enseignant s'engage à exercer avec diligence et loyauté la fonction d'enseignant et les autres fonctions que la Division ou le surintendant de celle-ci lui assigne, conformément aux lois et aux règlements du Manitoba ainsi qu'au code de règles.

4. La Division s'engage à payer l'enseignant aux moments indiqués dans la convention collective, conformément aux barèmes de salaire qui y sont prévus. Toutefois, en décembre et en juin, le salaire sera versé après que l'enseignant aura fourni des rapports, notamment des déclarations semestrielles certifiées.

5. Les parties conviennent de ce qui suit :

   a) l'enseignant n'est pas tenu de travailler pendant les jours de congé – et, sous réserve de la convention collective, les vacances scolaires – que prévoit le *Règlement sur les jours, les heures et les vacances scolaires*, R.M. 101/95;

   b) en cas d'absence attribuable à la maladie attestée en conformité avec la convention collective par un médecin ou par lui-même, l'enseignant a le droit de recevoir intégralement son salaire pendant la période indiquée dans les clauses de la convention collective relatives aux congés de maladie ou dans les lois et les règlements du Manitoba;

   c) si le brevet de l'enseignant est suspendu pour une période, les obligations des parties le sont également pour la même période.

6. S'il a exercé ses fonctions pour la Division pendant deux années consécutives complètes en vertu du présent type de contrat de travail (contrat de travail à durée limitée – Division scolaire de Winnipeg) et s'il accepte un emploi d'enseignant au sein de la Division pour une troisième année consécutive complète :

   a) l'enseignant sera employé en vertu d'un contrat de travail pour un enseignant permanent – Division scolaire de Winnipeg pendant la troisième année;

   b) les deux années de service que l'enseignant a accumulées en vertu du présent contrat de travail (contrat de travail à durée limitée) seront réputées avoir été accumulées en vertu du contrat de travail pour un enseignant permanent – Division scolaire de Winnipeg aux fins de l'accumulation des congés de maladie et de la détermination de la durée du service à titre d'enseignant.

   Pour l'application du présent article, l'enseignant est réputé avoir accumulé une année de service complète s'il a exercé ses fonctions à temps plein ou à temps partiel en vertu d'un seul contrat de travail à durée limitée à compter du premier jour d'enseignement d'une session d'automne jusqu'au dernier jour d'enseignement de la session du printemps suivante. Ce qui précède ne s'applique pas si la convention collective prévoit une période plus courte.

7. L'article 6 ne s'applique pas à l'enseignant qui est titulaire d'un permis restreint d'enseignement.

8. Le présent contrat de travail est résilié à la plus rapprochée des dates suivantes :

   a) le …….;

   b) si l'enseignant remplace un autre enseignant lié par contrat à la Division, la date qui précède celle où l'autre enseignant reprend ses fonctions;

   c) la date dont conviennent l'enseignant et la Division;

   d) la date à laquelle l'enseignant cesse d'être titulaire d'un brevet;

   e) le 30 juin suivant la date à laquelle l'enseignant entre en fonction en vertu du présent contrat.

   Le présent contrat de travail peut également être résilié en cours de validité par une des parties :

   a) soit le 31 décembre, seulement si la partie qui résilie le contrat en avise par écrit l'autre partie au moins un mois avant cette date en lui fournissant, sur demande, les motifs de la résiliation;

   b) soit par préavis écrit d'un mois donné à l'autre partie, dans le cas d'une situation d'urgence touchant l'intérêt de la Division ou le bien-être de l'enseignant; la Division peut toutefois, dans ce cas, verser à l'enseignant un mois de salaire au lieu de lui remettre le préavis écrit.

9. Lorsque le présent contrat de travail est résilié, le versement final du salaire doit être rajusté afin que le salaire total reçu par l'enseignant soit conforme au résultat obtenu au moyen de la formule suivante :

   A = **B** x **C**/**D**

   où :

   A représente le salaire total que doit recevoir l'enseignant;

B représente le taux de rémunération annuel en vigueur à l'égard de l'enseignant, conformément à ce que prévoit la convention collective;

C représente le nombre de jours où l'enseignant a effectivement exercé ses fonctions;

D représente le nombre réglementaire de jours pour l'année scolaire.

10. Le code de règles fait partie du présent contrat de travail.

11. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent contrat de travail :

« brevet » Brevet d'enseignement délivré par le ministre de l'Éducation.

« code de règles » Le code de règles de la Division mentionné dans la convention collective.

« convention collective » Convention collective conclue entre la Division et l'Association des enseignants de Winnipeg – Association des enseignants du Manitoba –, laquelle convention est en vigueur pendant la durée du présent contrat de travail.

SIGNÉ

.....	.....
Président	Enseignant
.....	.....
Secrétaire-trésorier	Témoin

Note : Le sceau de la Division doit être apposé et le présent contrat de travail doit être remis conformément au paragraphe 92(2) de la *Loi sur les écoles publiques.*

Spécialistes

Si le présent contrat de travail est conclu entre la Division et un spécialiste :

a) toute mention d'un enseignant vaut mention d'un spécialiste;

b) l'article 3 est libellé de la façon suivante :

Le spécialiste s'engage à exercer avec diligence et loyauté les fonctions que la Division ou le surintendant de celle-ci lui assigne, conformément aux lois et aux règlements du Manitoba, au code de règles et à ses responsabilités professionnelles.

ANNEXE E

ENSEIGNANT SUPPLÉANT

(Extrait du Règlement 218/2004 de la *Loi sur les écoles publiques*)

LE PRÉSENT CONTRAT DE TRAVAIL est conclu le ..... 20 .....

ENTRE :

.....

(« la commission scolaire »)

ET

....., titulaire du brevet n^{o} .....

(« l'enseignant »)

1. La commission scolaire s'engage à employer l'enseignant et celui-ci s'engage à accepter de travailler pour elle au cours de l'année scolaire …… Au cours de cette année scolaire, l'enseignant fera de la suppléance :

   a) à la ou aux dates déterminées dont conviennent les parties à l'avance;

   b) aux autres dates qu'indique la commission scolaire ou la personne qu'elle désigne, sous réserve de la disponibilité de l'enseignant.

2. L'enseignant s'engage à exercer avec diligence et loyauté la fonction d'enseignant et les autres fonctions que la commission scolaire lui assigne, conformément aux lois et aux règlements du Manitoba.

3. La commission scolaire s'engage à payer l'enseignant conformément à la convention collective.

4. Le présent contrat de travail est résilié à la plus rapprochée des dates suivantes :

   a) la date qui correspond au dernier jour de l'année scolaire mentionnée à l'article 1;

   b) la date dont conviennent l'enseignant et la commission scolaire;

   c) la date à laquelle l'enseignant cesse d'être titulaire d'un brevet ou à laquelle son brevet est suspendu.

5. Le présent contrat de travail prend effet à la date de sa conclusion.

6. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent contrat de travail :

   « année scolaire » La période qui commence le 1er juillet et se termine le 30 juin de l'année suivante.

   « brevet » Brevet d'enseignement ou de spécialiste délivré par le ministre de l'Éducation.

« convention collective » Convention collective conclue entre la division ou le district scolaire et l'association locale de l'Association des enseignants du Manitoba qui représente l'enseignant, laquelle convention est en vigueur pendant la durée du présent contrat de travail.

SIGNÉ

.....	.....
Président	Enseignant
.....	.....
Secrétaire-trésorier	Témoin

Note : Le sceau de la Division doit être apposé et le présent contrat de travail doit être remis conformément au paragraphe 92(2) de la *Loi sur les écoles publiques.*

Division scolaire de Winnipeg

Si la Division scolaire de Winnipeg est la commission scolaire, l'article 2 est remplacé par ce qui suit :

2. L'enseignant s'engage à exercer avec diligence et loyauté la fonction d'enseignant et les autres fonctions que la Division ou le surintendant de celle-ci lui assigne, conformément :

   a) aux lois et aux règlements du Manitoba;

   b) au code de règles de la Division mentionné dans la convention scolaire.

M.R. 109/2005

ANNEXE F

PERMIS D'ENSEIGNEMENT LIMITÉS

Le ministère de l'Éducation et de la Formation s'attend à ce que toutes les autorités scolaires fassent tous leurs efforts d'embaucher des enseignantes et des enseignants certifiés pour tous les postes. Un permis d'enseignement limité est délivré **seulement** lorsqu'une commission scolaire est capable de confirmer qu'une enseignante certifiée ou un enseignant certifié n'est pas disponible.

Tout employeur manitobain qui offre un emploi à une personne qui ne détient pas un brevet d'enseignement ou un diplôme de clinicien doit agir en conformité avec l'article 7 de la *Loi sur l'administration scolaire* et l'article 23 du *Règlement sur les brevets d'enseignement 115/2015* de la *Loi sur l'administration scolaire*.

Extraits de la *Loi sur l'administration scolaire*

Permis restreint d'enseignement

7(1) Le ministre peut accorder à toute personne un permis restreint d'enseignement indiquant les matières, les classes ou les niveaux ainsi que l'école auxquels ce permis s'applique et peut fixer la période de validité de ce permis.

Annulation

7(2) Le ministre peut, à sa discrétion, annuler un permis restreint d'enseignement avant la date d'échéance prévue.

Extrait du *Règlement sur les brevets d'enseignement 115/2015*

Permis restreints d'enseignement

23 Le ministre peut, à sa discrétion, annuler un permis restreint d'enseignement avant la date d'échéance prévue.

ANNEXE G

EXEMPLES D'ARTICLES PORTANT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE LIMITÉE - GÉNÉRAL TIRÉS DE CONVENTIONS COLLECTIVES

Mountain View

ARTICLE 27.00 - CONTRATS D'UNE DURÉE DÉTERMINÉE SUCCESSIFS

27.01 Tout membre du personnel enseignant employé par la Division en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général pendant deux années scolaires complètes et successives, et qui est ensuite embauché pour une troisième année scolaire consécutive, doit bénéficier d'un Contrat de travail général et doit être considéré comme ayant été employé en vertu du Contrat de travail général depuis le début de l'exercice de ses fonctions sous le Contrat de travail à durée limitée – général et a droit, de manière rétroactive, à une ancienneté et aux congés de maladie accumulés. Le nombre de membres du personnel enseignant embauchés en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général ne doit pas être supérieur au nombre de membres du personnel enseignant en congé autorisé.

Pembina Trails

ARTICLE 4.00 - DROITS

4.06 Membres du personnel enseignant employés en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général

a) Les membres du personnel enseignant qui bénéficient d'un Contrat de travail à durée limitée - général sont des personnes embauchées pour exécuter une tâche particulière ou pour travailler pendant une période particulière ou jusqu'à l'arrivée d'un événement particulier.

b) Tout membre du personnel enseignant employé depuis deux années scolaires complètes et successives en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général, et qui est embauché pour une troisième année scolaire consécutive, doit bénéficier d'un Contrat de travail général.

c) Nonobstant ce qui précède, si la Division prévoit que le membre du personnel enseignant sera employé pendant une période inférieure à trois (3) mois au cours de la troisième année scolaire consécutive, la Division peut embaucher un tel membre du personnel enseignant en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général.

d) Tout membre du personnel enseignant qui a été employé par la Division pendant deux (2) années scolaires successives en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général, et qui est subséquemment embauché en vertu d'un Contrat de travail général, doit être considéré comme ayant été employé en vertu d'un Contrat de travail général depuis le début de l'exercice de ses fonctions en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général, et a droit, de manière rétroactive, à une ancienneté et aux congés de maladie accumulés et non utilisés depuis la date de son embauche en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général.

Prairie Spirit

3.05 Utilisation du Contrat de travail général et du Contrat de travail à durée limitée - général

1. Tous les membres permanents du personnel enseignant doivent être employés en vertu d'un Contrat de travail général.

2. La Division doit utiliser des Contrats de travail à durée limitée - général pour l'embauche de membres du personnel enseignant qui remplacent des enseignants en congé autorisé.

3. Les enseignants en congé doivent faire connaître leurs intentions pour la prochaine année au plus tard le 15 mars de l'année de leur congé. Les enseignants en congé qui n'ont pas indiqué leurs intentions par le 15 mars pourraient être affectés à un autre poste au sein de la Division.

   Aux fins de cet article, le terme « *enseignants en congé* » réfère aux enseignants oeuvrant à plein temps qui sont en congé pour une année entière.

4. Tout membre du personnel enseignant employé par la Division aux termes d'un Contrat de travail à durée limitée – général doit bénéficier d'une admissibilité aux congés de maladie, tel que stipulé à l'article 5,01 de la convention collective.

5. Tout membre du personnel enseignant employé par la Division en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général pendant deux années entières successives, qui est subséquemment embauché par la Division pour une troisième année entière successive,

   a) sera embauché, lors de cette troisième année, en vertu d'un Contrat de travail général, et

   b) doit être réputé ayant été employé en vertu d'un Contrat de travail général depuis le début des deux années entières de service en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général aux fins d'accumulation de congés de maladie et de calcul d'ancienneté.

Seven Oaks

ARTICLE 5.00 – CONTRATS DE TRAVAIL GÉNÉRAUX ET À DURÉE LIMITÉE – GÉNÉRAUX

5.05 Les membres du personnel enseignant suppléant employés en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général pendant une période précise qui est supérieure à soixante (60) journées d'enseignement doivent bénéficier des avantages sociaux suivants :

1. versement de cotisations à la Caisse de retraite des enseignants;

2. accumulation des congés de maladie sur une base proportionnelle;

3. protection du Régime d'assurance-vie collective, tel que stipulé à l'article 9;

4. régime du maintien du salaire tel que stipulé à l'article 9.

5.07 Les membres du personnel enseignant suppléant n'auront pas droit à la rémunération et aux avantages sociaux prévus en cette convention collective à l'exception de ceux précisés en cet article.

5.09 Membres du personnel enseignant embauchés en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général

1. Sur nomination à un emploi continu à compter de l'année scolaire 1997-1998, les membres du personnel enseignant qui ont accumulé deux (2) années d'emploi continu en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée – général doivent bénéficier d'un Contrat de travail général.

2. Le nombre de membres du personnel enseignant embauchés par la Division en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général ne doit pas être supérieur au nombre de membres du personnel enseignant en congé autorisé.

3. Tout membre du personnel enseignant qui a été employé par la Division en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général, et qui est subséquemment embauché en vertu d'un Contrat de travail général, conformément aux dispositions du paragraphe (1) ci-dessus, doit être considéré comme ayant été employé en vertu d'un Contrat de travail général depuis le début de son emploi en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général, et a droit, de manière rétroactive, à tous les avantages sociaux afférents au Contrat de travail général.

Sunrise

ARTICLE 11 – CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE LIMITÉE - GÉNÉRAL

Tout membre du personnel enseignant employé par la Division en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée - général pendant deux années scolaires complètes et successives, et qui est ensuite embauché pour une troisième année scolaire consécutive, doit bénéficier d'un Contrat de travail général et a droit, de manière rétroactive, à une ancienneté et aux congés de maladie accumulés.

ANNEXE H

LE SERMENT DE CONFIDENTIALITÉ

À titre d'employé(e) de la Division scolaire _____, j'affirme et je comprends que j'aurai peut-être accès à des renseignements médicaux personnels d'autres personnes (informations réglementaires sur la page suivante), y inclut des renseignements au sujet des élèves, la confidentialité et la protection desquels sont gouvernées par la *Loi sur les renseignements médicaux personnels* (ci-après nommée « la Loi »).

De plus, j'affirme et je comprends que la Division scolaire a établit, à l'écrit, des politiques et des procédures qui comprennent des dispositions quant à la sécurité des renseignements médicaux personnels qui sont dans la possession de la Division scolaire lors de leur collecte, usage, sauvegarde, et destruction; des dispositions quant à l'enregistrement de violations de sécurité; et des mesures correctives pour adresser ces violations de sécurité.

De plus, j'affirme que j'ai reçu une formation et que j'ai reçu ou je recevrai une formation continue à l'égard de ces politiques et procédures.

J'affirme que je suis assujetti(e) aux politiques et aux procédures établies par la Division scolaire en conformité avec la Loi, et je comprends que la conséquence d'une violation de ces politiques et procédures est une poursuite en vertu de la Loi, et/ou un recours disciplinaire.

_____ _____

Date Signature

_____

Imprimer le nom et le poste en lettres moulées

Définition légale : renseignements médicaux personnels
Extrait de la *Loi sur les renseignements médicaux personnels*

PARTIE I

Dispositions introductives

« renseignements médicaux personnels » Renseignements consignés concernant un particulier identifiable et ayant trait :

a) à sa santé ou à son dossier médical, y compris les renseignements d'ordre génétique le concernant;

b) aux soins de santé qui lui sont fournis;

c) au paiement des soins de santé qui lui sont fournis.

La présente définition vise notamment :

d) le NIMP et tout numéro ou symbole, ou toute autre indication identificatrice, qui est propre au particulier;

e) les renseignements identificateurs concernant le particulier qui sont recueillis à l'occasion de la fourniture de soins de santé ou du paiement de ces soins et qui découlent de ces opérations.

« **NIMP** » Le numéro d'identification médical personnel que le ministre attribue à un particulier dans le seul but de l'identifier aux fins de la prestation de soins de santé. ("PHIN")

ANNEXE I

LOI SUR LES ÉCOLES PUBLIQUES
ARTICLE 96 : DEVOIRS DE L'ENSEIGNANT

Devoirs de l'enseignant

96(1) Tout enseignant doit :

a) enseigner avec diligence et loyauté, conformément aux stipulations de son contrat de travail avec la commission scolaire et conformément à la présente loi et aux règlements;

b) tenir un registre des présences, de la manière et dans la forme déterminées par la commission scolaire;

c) maintenir l'ordre et la discipline dans l'école;

d) fournir au ministre ou au représentant régional tous les renseignements qu'il a le pouvoir de donner touchant tout ce qui est relié aux activités de l'école ou ce qui, d'une manière ou d'une autre, touche les intérêts de l'école;

e) aviser le directeur qui doit à son tour en aviser le service de santé local compétent de la zone où est située l'école ou, lorsqu'il n'y a pas de service de santé local, la commission scolaire, qu'il a des motifs de croire qu'un élève fréquentant l'école a été exposé à une maladie contagieuse ou souffre d'une telle maladie telle qu'elle est définie dans la *Loi sur la santé publique* et dans ses règlements;

f) confisquer ou faire confisquer et prendre possession de toute arme offensive ou dangereuse qui a été apportée à l'école par un élève et remettre cette arme au directeur qui doit aviser le parent ou le tuteur en le prévenant que l'élève peut être suspendu ou expulsé de l'école;

g) remettre ou faire remettre ou fournir au parent ou au tuteur de chaque élève à qui il enseigne, un bulletin de l'élève, aux époques et de la manière déterminées par la commission scolaire;

h) admettre dans sa salle de classe les élèves enseignants inscrits dans une institution de formation pédagogique approuvée par le ministre, afin qu'ils observent et qu'ils fassent l'apprentissage de l'enseignement.

L.M.1993, c. 33, art. 3; L.M. 2002, c. 24, art. 50; L.M. 2011, c. 3, art. 5.

ANNEXE J

LOI SUR L'ADMINISTRATION SCOLAIRE
RÈGLEMENTS DU MANITOBA 468/88R, ARTICLES 39 ET 40 :

ENSEIGNANTS

Responsabilité

39 Les enseignants ont la responsabilité :

a) d'enseigner le programme d'études que prévoit ou qu'approuve le ministre;
b) de favoriser une atmosphère propice à l'apprentissage dans les salles de classe;
c) de faire respecter l'ordre et la discipline chez les élèves présents ou participant aux activités organisées ou approuvées par l'école, qu'elles se déroulent à l'école même ou à l'extérieur;
d) d'expliquer aux élèves ce qu'ils sont tenus d'accomplir à l'école, de discuter de leurs évaluations avec eux, d'évaluer leur progrès et d'en faire rapport à leurs parents;
e) de faire et de noter les évaluations du rendement des élèves que le ministre exige, de la manière que celui-ci indique;
f) de poursuivre leur formation professionnelle.

R.M. 68/97

Début des fonctions

40 Sauf si des circonstances exceptionnelles les en empêchent, les enseignants entrent en fonction à l'école au moins dix minutes avant la séance du matin et au moins cinq minutes avant celle de l'après-midi.

R.M. 68/97

Renseignements et rapports

40.1 (1) Les enseignants dressent les rapports d'assiduité qu'exigent les divisions ou les districts scolaires et les remettent promptement au directeur.

R.M. 68/97

40.1 (2) Les enseignants fournissent au ministre, en la forme que celui-ci juge acceptable, les renseignements et les rapports qu'il exige.

R.M. 68/97

Départ

40.2 Les enseignants qui quittent leur poste laissent à l'école tous les dossiers scolaires, notamment leur dernier horaire ainsi qu'une déclaration précisant la matière couverte par les élèves sous leur garde.

R.M. 68/97

40.3 à 40.8 Abrogés

R.M. 68/97; 91/2013

40.9 Abrogé

R.M. 156/2015; 26/2006; 91/2013

40.10 à 40.12 Abrogés

R.M. 156/2005; 91/2013

ANNEXE K

LOI SUR L'ADMINISTRATION SCOLAIRE
RÈGLEMENTS DU MANITOBA 468/88R, ARTICLES 27 À 38 : DIRECTEURS

Un directeur pour chaque école

27 La commission scolaire désigne un directeur pour chaque école; dans les écoles où travaillent au moins deux enseignants, l'un de ceux-ci est désigné directeur.

R.M. 68/97

Pouvoir général du directeur

28(1) Sous réserve de la *Loi sur les écoles publiques* et des directives de la commission scolaire, le directeur a la responsabilité de l'école relativement à toutes les questions d'organisation, de gestion, d'enseignement et de discipline.

R.M. 68/97

28(2) Le directeur d'une école est responsable de la supervision du personnel, des élèves, des édifices et des terrains de l'école durant les heures de classe.

R.M. 68/97

28(3) Sous réserve de l'approbation du surintendant, si un surintendant a été nommé, les directeurs sont responsables du placement des élèves dans les classes et de la remise des relevés de notes.

R.M. 68/97

Renseignements – parents et communauté

29(1) Les directeurs fournissent aux parents et à la communauté les renseignements pertinents et significatifs à l'égard de l'école et des autres questions éducatives connexes.

R.M. 68/97

29(2) Les directeurs prennent les mesures nécessaires pour que les parents soient régulièrement informés du rendement de leurs enfants.

R.M. 68/97

29(3) Les directeurs fournissent à l'école où un élève est transféré le dossier scolaire de l'élève en question dans un délai d'une semaine suivant la présentation d'une demande en ce sens.

R.M. 68/97; 119/2000; 156/2005

29(4) Au paragraphe (3), « dossier scolaire » s'entend au sens de l'article 42.2 de la *Loi sur les écoles publiques.*

R.M. 156/2005

Embauchage des enseignants

30 Les directeurs participent à l'embauchage, à l'affectation et à l'évaluation des enseignants et peuvent prendre en considération l'opinion des parents et de la communauté lorsqu'ils font des recommandations à la commission scolaire à l'égard de ces questions.

R.M. 68/97

Planification – participation des enseignants

31 Les directeurs font participer les enseignants au processus de planification de l'école.

R.M. 68/97

Discipline pendant les heures de classe

32 et 33 Abrogés

R.M. 68/97; 60/2015

Programme d'études supplémentaire

34 Les directeurs sont chargés de mettre en œuvre :

a) un programme d'études supplémentaire optionnel, sous réserve de l'approbation de la commission scolaire et du ministre;
b) des activités parascolaires, sous réserve de l'approbation de la commission scolaire.

R.M. 68/97

Rapports et déclarations

35(1) Les directeurs fournissent au ministre, en la forme que celui-ci juge acceptable, les renseignements, les rapports et les déclarations qu'il exige.

R.M. 68/97

35(2) Les directeurs compilent les rapports d'assiduité que préparent les enseignants en application de l'article 40.1 et les fournissent au secrétaire-trésorier de la division scolaire.

R.M. 68/97

35(3) Les directeurs portent à l'attention des élèves de leur école et aux parents de ceux-ci, les renseignements qui, selon le ministre, doivent leur être communiqués.

R.M. 68/97

36 Abrogé

R.M. 68/97; 150/2013

Inspection des locaux

37 Le directeur inspecte les locaux de l'école et signale promptement au secrétaire-trésorier de la commission scolaire ou à la personne que celle-ci nomme à cette fin les réparations qui s'avèrent nécessaires. Il prend les mesures nécessaires pour que les élèves prennent soin des locaux.

R.M. 68/97

Départ

38 Les directeurs qui quittent leur poste laissent à l'école tous les dossiers ayant rapport au fonctionnement de l'école.

R.M. 68/97

ANNEXE L

LOI SUR LES ÉCOLES PUBLIQUES
ARTICLES 93 À 95 : LOIS CONCERNANT LES CONGÉS DE MALADIE

Accumulation des congés de maladie

93 (1) Tout enseignant qui est employé de façon continue par une commission scolaire, accumule les congés de maladie auxquels il a droit, au rythme d'une journée de maladie payée pour chaque neuf jours de service effectif d'enseignement, ou fraction de ceux-ci, à moins qu'une convention collective régissant les conditions de travail de l'enseignant ne prévoie une autre façon d'accumuler ces congés.

Nombre maximum de congés de maladie dans une année

93 (2) Nul enseignant ne peut accumuler plus de 20 journées de maladie payées, en application du paragraphe (1), durant l'année, à moins qu'une convention collective régissant les conditions de travail de l'enseignant n'en dispose autrement.

Nombre maximum de congés de maladie

93 (3) Nul enseignant ne peut accumuler plus de 75 journées de maladie payées, en application des paragraphes (1) et (2), à moins qu'une convention collective régissant les conditions de travail de l'enseignant n'en dispose autrement.

Détermination des congés de maladie

93 (4) Aux fins de la détermination des congés de maladie en vertu du présent article et d'une convention collective, à moins que cette dernière n'en dispose autrement :

a) une journée où un enseignant est absent de l'école pour cause de maladie ne constitue pas une partie du service effectif d'enseignement;
b) le nombre de jours où un enseignant est en congé de maladie payé doit être déduit de ses congés accumulés auxquels il a droit, au moment de son retour au travail.

Salaires pendant un congé de maladie

93 (5) Un enseignant qui est malade et dont le congé de maladie est déterminé par les paragraphes (1), (2) et (3), a le droit de recevoir son salaire pendant son congé de maladie, jusqu'à concurrence du montant maximum auquel il a droit, suivant les dispositions du présent article.

Paiement du congé de maladie en vertu d'une convention collective

93 (6) Un enseignant qui est malade et dont le congé de maladie est régi par les dispositions d'une convention collective conclue avant ou après l'entrée en vigueur du présent article, a le droit de recevoir son salaire pendant son congé de maladie, selon les dispositions prévues à cet effet dans la convention.

Prolongation d'un droit antérieur

93 (7) Les congés de maladie accumulés par un enseignant, en vertu d'une loi antérieure de la Législature relative aux écoles publiques ou d'une convention collective régissant les conditions de travail de l'enseignant conclue avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, ne sont pas annulés par l'adoption de cet article ou de cette loi, mais peuvent être employés par l'enseignant sous la forme de congés de maladie accumulés, sous réserve, pour l'enseignant, du nombre maximum de congés de maladie établi en vertu du présent article ou, lorsque la convention collective en dispose autrement, sous réserve du nombre maximum de congés de maladie établi dans la convention.

Certificat d'un médecin

94 Sous réserve d'une convention collective régissant les conditions de travail de l'enseignant, lorsque ce dernier est absent de l'école pour cause de maladie, la commission scolaire peut demander à l'enseignant de lui remettre un certificat médical d'un médecin, attestant que l'enseignant était malade pendant la période de son absence.

Pouvoir des commissaires de prolonger des congés de maladie

95 (1) Par dérogation à l'article 93, une commission scolaire peut, au cours d'une année scolaire, accorder à un enseignant un congé de maladie, payé ou non, pour une période plus longue que celle autorisée en vertu de l'article 93.

Négociation des congés de maladie

95 (2) Par dérogation à toute autre disposition de la présente loi, une commission scolaire peut négocier, comme partie de la convention collective, le droit des enseignants aux congés de maladie, à l'accumulation de congés de maladie et à tout ce qui concerne la façon d'accumuler les congés de maladie et de limiter cette accumulation, ces sujets faisant partie des conditions de travail des enseignants. La commission scolaire est présumée avoir toujours eu le pouvoir et la capacité de négocier ces sujets avec une association locale représentant les enseignants qu'elle emploie, et lorsque la commission et l'association ne peuvent parvenir à une entente sur ces points, ceux-ci peuvent être soumis à l'arbitrage, en application de la Partie VIII, de la même façon que tout autre différend résultant des négociations pour l'adoption d'une convention collective.

Application de la *Loi sur les relations du travail*

95 (3) L'article 78 de la *Loi sur les relations du travail* s'applique aux différends portant sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de dispositions d'une convention collective ayant trait aux congés de maladie des enseignants.

Validité des dispositions antérieures relatives aux congés de maladie

95 (4) Lorsqu'une convention collective, régissant les conditions de travail des enseignants et conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi, contenait une disposition relative aux congés de la maladie, cette disposition est valide et exécutoire comme si l'article 93 et les paragraphes (2) et (3) avaient été en vigueur au moment de la négociation et de la conclusion de cette convention.

Continuation des dispositions relatives au congé de maladie dans les conventions collectives

95 (5) Par dérogation à toute autre disposition de la présente loi, de la *Loi sur l'administration scolaire*, ou des règlements pris en vertu de chacune de ces lois, toutes les dispositions relatives au congé de maladie des enseignants, dans une convention collective régissant les conditions de travail des enseignants et effective au moment de l'entrée en vigueur du présent article, sont effectives à partir de l'entrée en vigueur du présent article, conformément aux dispositions de cette convention.

L.M. 2000, c. 43, art. 3

fk : 2019-07-04
G:\FLS\Handbooks, Brochures, and Kits\MTS\Contrat et droits procédurales\hbk-ContratEtDroitsProcédurales.doc