

démissionner, on conseille au membre d'en discuter avec les responsables de l'association locale ou avec des cadres administratifs de la Manitoba Teachers' Society.

En vertu de la Loi sur les écoles publiques, une division scolaire n'a pas le droit de mettre fin au contrat d'un membre du personnel enseignant à cause d'une plainte concernant sa compétence ou sa réputation à moins d'avoir fait part de la plainte à l'enseignante ou à l'enseignant concerné.e et de lui permettre de comparaître en personne ou par le biais d'un représentant devant la commission scolaire pour se défendre.

b) Contrat de travail à durée limitée – général

Le Contrat de travail à durée limitée - général est un contrat utilisé aux fins d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant pour situations d'emploi temporaire; surtout afin de remplacer un membre du personnel enseignant en congé. La résiliation de ce contrat doit se faire d'une des façons suivantes :

1. À une date spécifiée au contrat;
2. Lorsqu'il s'agit d'un remplaçant ou d'une remplaçante pour un membre du personnel enseignant embauché sous un Contrat de travail général, le jour précédant le jour quand ce dernier reprend sa fonction d'enseignante ou d'enseignant;
3. Par avis écrit au consentement mutuel de l'enseignante ou de l'enseignant et de la division scolaire précédant la date prévue au no 1;
4. Le jour que le brevet de l'enseignante ou de l'enseignant a été résilié;
5. Le 30 juin suivant la date prévue à la clause 1 du contrat;
6. Par avis écrit, de l'une ou l'autre des parties, donné au moins un mois précédant le 31 décembre, mettant fin au contrat le 31 décembre et que, sur demande, la partie qui résilie le contrat donne les motifs de cette résiliation;
7. Par avis écrit d'un mois que l'une ou l'autre des parties peut donner dans un cas d'urgence touchant l'intérêt de la division scolaire ou du membre du personnel enseignant; la division scolaire peut, au lieu du mois d'avis, verser au membre du personnel enseignant l'équivalent d'un mois de salaire.

Lorsque la résiliation d'un contrat sous no 1, 2 ou 5 ci-dessus est effectuée, l'enseignante ou l'enseignant devra contacter la Manitoba Teachers' Society afin d'obtenir de l'aide.

Les dispositions de la loi relatives aux procédures d'audition juste et impartiale

La loi prévoit qu'un membre du personnel enseignant, ayant été congédié, peut demander à la commission scolaire de lui fournir les raisons de son renvoi. De plus, la loi prévoit une protection supplémentaire contre le renvoi injuste. Cependant, cette protection ne s'applique qu'aux membres ayant été à l'emploi d'une division scolaire, sous une formule de contrat approuvée, durant plus d'une année scolaire.

Lorsqu'un membre du personnel enseignant signe un contrat de travail avec une division scolaire et qu'il a été à l'emploi d'une autre division scolaire durant plus d'une année scolaire dans les trois ans précédant le contrat, il a le droit, au besoin, à la procédure d'audition juste et impartiale.

Les griefs

Les griefs qui pourraient être soulevés par l'interprétation de la convention collective peuvent être réglés selon les procédures prévues dans la convention collective.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le document en ligne Le contrat de travail et la procédure d'arbitrage. Sélectionnez MTS Library/Handbooks au site web www.mbteach.org.

Juin 2024

McMaster House

191, rue Harcourt
Winnipeg (MB)
R3J 3H2

Téléphone : (204) 888-7961
Sans frais : 1-800-262-8803
Télécopieur : (204) 831-0877
Sans frais : 1-800-665-0584

 /manitobateachers
 /mbteachers
mbteach.org

 **THE
MANITOBA
TEACHERS'
SOCIETY**

Les droits et les responsabilités

contractuels du personnel enseignant

Une enseignante ou un enseignant s'engageant à un contrat avec une division scolaire, assume certaines responsabilités et a certains droits. Ce dépliant est publié afin de renseigner les débutantes et les débutants à l'enseignement ainsi que les membres du personnel enseignant nouveaux à la province du Manitoba, de leurs droits et de leurs responsabilités contractuelles.

 **THE
MANITOBA
TEACHERS'
SOCIETY**

De quoi consiste un contrat d'enseignement?

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.

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 autorisés 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 utilisé 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 remet le formulaire approprié à la situation d'emploi. La Division scolaire de Winnipeg utilise une version modifiée de ces contrats, soit le Contrat de travail pour un enseignant permanent - Division scolaire de Winnipeg et le Contrat de travail à durée limitée - Division scolaire de Winnipeg.

L'enseignante ou l'enseignant qui a conclu l'entente verbale est engagé.e à signer le contrat écrit.

Les enseignantes et les enseignants, qui ont de la difficulté à obtenir un contrat ou encore le formulaire approprié, devraient communiquer immédiatement avec la Manitoba Teachers' Society.

La date d'entrée en fonction

Le contrat d'enseignement (p. ex. : Contrat de travail général) précise la date d'entrée en fonction. Il s'agit normalement du jour de la rentrée scolaire d'automne ou de printemps. Dans certains cas, la date peut correspondre au début d'un nouveau semestre.

Certaines divisions scolaires ou écoles peuvent demander aux personnes nouvellement embauchées de se présenter à l'école quelques jours avant la rentrée afin de participer à des sessions d'orientation. En vertu du contrat, personne n'est obligée de se plier à une telle demande. Toutefois, la plupart des nouveaux membres du personnel enseignant sont heureux d'y participer, car cela leur permet de se renseigner sur les conditions dans lesquelles ils auront à travailler.

Le salaire

Le contrat individuel oblige l'employeuse à verser à l'enseignante ou à l'enseignant le salaire énoncé dans la convention collective en vigueur.

Le salaire de chaque membre du personnel enseignant varie selon les échelles salariales négociées entre la MTS et MSBA, et l'AEFM et la DSFM.

Dans tous les cas, le salaire est déterminé par la convention collective en vigueur.

Les retenues sur salaire pour impôts, pensions, assurances-vie, et cotisations professionnelles réduisent le taux salarial considérablement, soit d'un quart jusqu'à un tiers du salaire brut.

Les responsabilités du personnel enseignant

Quand une enseignante ou un enseignant signe un contrat avec une division scolaire, elle ou il 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. »

Cela signifie que la tâche d'enseignement peut toujours être modifiée. De plus, le membre peut être muté à une autre école. Toutefois, les divisions scolaires sont tenues de respecter le fait que certains membres du personnel enseignant détiennent un brevet qui les restreint à n'enseigner que certaines matières ou qu'à certains niveaux scolaires.

Selon la Loi sur les écoles publiques, et le règlement 468/88R qui en découle, les membres du personnel enseignant ont les devoirs suivants :

- Enseigner avec diligence et loyauté, conformément aux stipulations de leur contrat de travail avec la division scolaire et conformément à la loi et aux règlements.
- Tenir un registre des présences.
- Maintenir l'ordre et la discipline dans l'école.
- Fournir au ministre de l'Éducation et de la Formation tous les renseignements qu'elles et ils ont le pouvoir de communiquer.
- Avertir la direction de l'école si elles et ils ont des élèves ayant été exposés à une maladie contagieuse.
- Confisquer et rapporter toute arme offensive ou dangereuse apportée à l'école par un ou une élève.
- Remettre aux parents ou aux tuteurs un bulletin du progrès de l'élève.

- Poursuivre leur perfectionnement professionnel.
- Permettre aux stagiaires de venir faire leur apprentissage de l'enseignement dans la salle de classe.
- Être en salle de classe dix minutes avant le début des cours de l'avant-midi et cinq minutes avant le début des cours de l'après-midi.

La résiliation du contrat

a) Contrat de travail général (après 2004)

Le Contrat de travail général signé par le membre du personnel enseignant au moment de son embauche se renouvelle d'année en année à moins qu'on y mette fin. Ainsi, le membre n'a pas à signer de contrat annuel pour demeurer à l'emploi de la même division scolaire. En outre, il est à déconseiller de signer un contrat de travail général chaque année puisque ceci pourrait mettre à risque les droits de l'enseignante ou de l'enseignant quant aux procédures d'audition.

La résiliation d'un contrat doit se faire selon l'une des trois façons suivantes :

1. Par consentement mutuel du membre du personnel enseignant et de la division scolaire;
2. Par avis écrit de l'une ou l'autre des parties donné le ou avant le 30 novembre si le contrat doit prendre fin le 31 décembre, et le ou avant le 30 avril si le contrat doit prendre fin le 30 juin;
3. Par avis écrit d'un mois que l'une ou l'autre des parties peut donner dans un cas d'urgence touchant l'intérêt de la division scolaire ou du membre du personnel enseignant; la division scolaire peut, au lieu du mois d'avis, verser au membre du personnel enseignant l'équivalent d'un mois de salaire.

On peut exiger que la partie mettant fin au contrat selon ce procédé ait à prouver l'existence de circonstances extraordinaires.

Si une partie donne avis de résiliation du contrat de travail, elle doit donner les motifs de cette résiliation. La partie qui reçoit l'avis de résiliation peut, dans les sept jours suivant sa réception, demander à la partie qui résilie de lui donner les motifs de cette résiliation.

Tout membre du personnel enseignant devrait réfléchir sérieusement avant de céder aux pressions d'une division scolaire, de la direction d'école ou d'autres sous l'emploi de la division scolaire qui lui demandent de démissionner. Si un membre du personnel enseignant donne sa démission sous pression ou autrement, il perd tous les droits qu'il détient en vertu de son contrat. Avant de