

# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA DIVISION SCOLAIRE FRANCO-MANITOBAINE  
(ci-après désignée « la Division »)

ET

L'ASSOCIATION DES ÉDUCATRICES ET ÉDUCATEURS  
FRANCO-MANITOBAINS  
DE  
THE MANITOBA TEACHERS' SOCIETY  
(ci-après désignée « l'Association »)

du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2026

Bd. DP  
AL  
RPO

## Table des matières

SECTION I : GÉRANCE .....	1
ARTICLE 1 - OBJET .....	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE .....	1
ARTICLE 3 - DURÉE .....	1
ARTICLE 4 - RETENUE DES COTISATIONS PROFESSIONNELLES .....	1
ARTICLE 5 - DISPOSITIONS DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS .....	2
ARTICLE 6 - COMITÉ DE LIAISON.....	4
ARTICLE 7 - COMITÉ SCOLAIRE .....	4
SECTION II : SALAIRES, ALLOCATIONS ET TAUX DE SALAIRE .....	5
ARTICLE 8 - CONTRATS DES MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT .....	5
ARTICLE 9 - ÉCHELLES SALARIALES .....	7
ARTICLE 10 - FORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE DES MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT AUX FINS DE POSITION DANS L'ÉCHELLE SALARIALE .....	9
ARTICLE 11 - MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL .....	10
ARTICLE 12 - VERSEMENT DES SALAIRES.....	11
ARTICLE 13 - MEMBRES SUPPLÉANTS.....	11
ARTICLE 14 - ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES : DIRECTEURS ET DIRECTRICES, DIRECTEURS ADJOINTS ET DIRECTRICES ADJOINTES.....	14
ARTICLE 15 - ALLOCATIONS POUR CLASSES À MULTI-NIVEAUX .....	18
ARTICLE 16 - INTÉRÊT SUR LE VERSEMENT DES SALAIRES RÉTROACTIFS .....	18
SECTION III : AVANTAGES SOCIAUX .....	18
ARTICLE 17 - REMBOURSEMENT DES PRIMES D'ASSURANCE-EMPLOI.....	18
ARTICLE 18 - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE COLLECTIVE.....	18
ARTICLE 19 - RÉGIME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE .....	19
ARTICLE 20 - RÉGIMES D'ASSURANCE DENTAIRE ET D'ASSURANCE-SANTÉ....	19
ARTICLE 21 - PARTICIPATION AUX RÉGIMES COLLECTIFS PENDANT UN CONGÉ AUTORISÉ OU PENDANT UN CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU PARENTAL.....	21
ARTICLE 22 - RÉGIME DE CONGÉS AVEC SALAIRE DIFFÉRÉ.....	21
SECTION IV : CONDITIONS DE TRAVAIL .....	21
ARTICLE 23 - DISCIPLINE .....	21
ARTICLE 24 - DOSSIERS DU PERSONNEL .....	22
ARTICLE 25 - HARCÈLEMENT .....	22

DP  
R00  
B  
A

ARTICLE 26 - LUTTE CONTRE LA VIOLENCE .....	22
ARTICLE 27 - MUTATIONS.....	23
ARTICLE 28 - PAUSE-REPAS.....	24
ARTICLE 29 - PLAINTES DÉPOSÉES CONTRE LES MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT.....	24
ARTICLE 30 - RÉDUCTION DU PERSONNEL .....	24
ARTICLE 31 - ENSEIGNEMENT ET EXERCICES RELIGIEUX .....	27
SECTION V : CONGÉS.....	28
ARTICLE 32 - CONGÉ DE MALADIE.....	28
ARTICLE 33 - CONGÉ POUR DEUIL.....	29
ARTICLE 34 – CONGÉ POUR COMPASSION .....	30
ARTICLE 35 - CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES.....	30
ARTICLE 36 - CONGÉ PARENTAL.....	31
ARTICLE 37 - CONGÉ PROFESSIONNEL.....	34
ARTICLE 38 - CONGÉ D'ÉTUDES.....	35
ARTICLE 39 - CONGÉ D'EXAMEN.....	37
ARTICLE 40 - CONGÉ SANS SOLDE .....	37
ARTICLE 41 - CONGÉ PERSONNEL .....	38
ARTICLE 42 - CONGÉ POUR SERVICE JUDICIAIRE .....	38
ARTICLE 44 : TEMPS DE PRÉPARATION.....	40
ARTICLE 45 – REMBOURSEMENT POUR DÉMÉNAGEMENT .....	40
ARTICLE 46 – CONGÉ DIFFÉRÉ POUR RENCONTRES PROFESSIONNELLES.....	41
ARTICLE 47 – COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL D'ÉCOLE .....	41
ARTICLE 48 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONAL DURANT LA PAUSE ESTIVALE .....	41
ARTICLE 49 – CONGÉ POUR MOTIF RELIGIEUX .....	42
ARTICLE 50 – CONGÉ POUR MOTIF CÉLÉBRATION CULTURELLE AUTOCHTONE .....	43
SECTION VI : ANNEXES.....	45
ANNEXE A ENTENTE DE GARANTIE .....	45
ANNEXE B : ENTENTE AUXILIAIRE AU SUJET DES RÉGIMES D'ASSURANCE.....	49
ANNEXE C : ENTENTE CONCERNANT L'ENSEIGNEMENT DE LA RELIGION ET DE LA PARTICIPATION AUX EXERCICES RELIGIEUX.....	52

*BA.*  
*Ae*  
*DP* *ROU*

**SECTION I : GÉRANCE**

**ARTICLE 1 - OBJET**

L'intention et l'objet des parties à la présente convention sont de fournir une base afin d'améliorer les services pédagogiques offerts aux élèves de la Division, de promouvoir et d'améliorer les relations de travail entre la Division et l'Association, d'établir une échelle salariale et un mécanisme permettant le règlement de tous les griefs et différends entre les parties et de régir les conditions de travail des membres de l'Association à l'emploi de la Division.

L'esprit de la convention est de faire en sorte que les membres de l'Association fassent de leur mieux pour être à la hauteur du professionnalisme qui anime l'Association, tandis que, de son côté, la Division administre la présente Convention de façon juste et raisonnable et fait de son mieux pour créer un climat qui permet aux membres de l'Association d'accomplir leurs tâches de manière efficace.

**ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE**

La Division reconnaît l'Association comme seul agent de négociation représentant tous les membres du personnel enseignant qui ont dûment signé un contrat d'enseignement avec la Division, en excluant les membres du secteur de la direction générale.

**ARTICLE 3 - DURÉE**

La présente convention lie les parties et elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2026. La présente convention est automatiquement reconduite chaque année à la même date, sauf si une des parties signifie un avis écrit, par courrier recommandé, ou livré en personne, à l'autre partie, lui indiquant son intention de mettre fin à la convention ou de la modifier, et ce entre 30 et 90 jours avant la fin de la présente convention collective. Il est convenu que, dans un tel cas, les parties doivent se réunir afin d'amorcer les négociations dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis ou à un moment ultérieur convenu entre les parties et qu'elles doivent déployer tous les efforts raisonnables afin de conclure une nouvelle convention.

**ARTICLE 4 - RETENUE DES COTISATIONS PROFESSIONNELLES**

**4.01** La Division doit prélever sur le salaire de chaque membre du personnel touché par la présente convention le montant des cotisations ordinaires exigibles d'un membre de la Manitoba Teachers' Society et de l'Association, qu'elle doit remettre comme suit :

*Convention collective entre « la Division » et « l'Association »*

---

- 1) à la Manitoba Teachers' Society, par le quinze du mois suivant la retenue, un montant correspondant à la cotisation annuelle à la Manitoba Teachers' Society divisée en douze (12) parts égales.
  - 2) à l'Association, par le quinze du mois suivant la retenue, un montant correspondant à la cotisation annuelle à l'Association divisée en douze (12) parts égales.
- 4,02** L'Association doit informer la Division par écrit de toute modification du montant des cotisations exigibles par l'Association ou la Manitoba Teachers' Society au moins deux (2) mois avant la fin de la période de paye au cours de laquelle les retenues doivent être effectuées.
- 4,03** Dans le cas des nouveaux membres du personnel, les retenues à la source telles qu'établies ci-dessus doivent commencer au début de la période de plein salaire qui suit immédiatement le début de l'emploi.

**ARTICLE 5 - DISPOSITIONS DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS**

S'il y a désaccord entre les parties à la Convention, ou entre des personnes liées par la Convention ou au nom desquelles la présente Convention a été conclue, au sujet du contenu, du sens, de l'application ou de la violation de la Convention, la partie lésée doit informer l'autre partie par écrit, dans les quarante-cinq (45) jours scolaires suivant l'événement ayant donné lieu à la violation ou au désaccord, ou dans les quarante-cinq (45) jours scolaires suivant la date à laquelle la personne lésée a pris connaissance de l'événement ayant donné lieu à la violation ou au désaccord, selon la date la plus éloignée, et doit indiquer la nature et les circonstances de la violation ou du désaccord ainsi que les solutions recherchées. Si une partie à la Convention collective soutient que le délai prévu dans la Convention n'a pas été respecté, les parties doivent procéder à la nomination d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage. Si l'arbitre ou le conseil d'arbitrage est d'avis que l'irrégularité concernant le délai n'a pas porté préjudice aux parties soumises à l'arbitrage et qu'elle n'influe pas sur la valeur des questions soumises à l'arbitre ou au conseil d'arbitrage, il peut, à la suite d'une demande d'arbitrage de l'une ou l'autre des parties, déclarer que l'irrégularité n'influe pas sur la validité de la décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage. La déclaration lie alors les parties soumises à l'arbitrage et toute personne touchée par la décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage.

Si le différend n'est pas réglé dans les dix (10) jours scolaires suivant la date à laquelle l'Association fait part de la question à la Division ou suivant la date à laquelle la Division informe l'Association par écrit de son intention de négocier le différend, le différend doit, sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, être soumis à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage tel qu'il est prévu aux présentes.

Convention collective entre « la Division » et « l'Association »

Dans les dix (10) jours scolaires suivant la signification de la demande écrite en vue de soumettre le différend à l'arbitrage, chaque partie doit nommer un membre qui est prêt et disposé à siéger au conseil d'arbitrage et qui en a la capacité. Les deux membres ainsi nommés doivent, au cours d'une autre période de dix (10) jours scolaires, nommer une personne qui est prête et disposée à agir à titre de président du conseil d'arbitrage et qui en a la capacité. Si les deux membres du conseil nommés par les parties ne s'entendent pas sur le choix de la présidence, ils doivent soumettre la question à la Commission du travail du Manitoba, qui choisit alors la personne qui assumera la présidence.

**CEPENDANT**, si la Division et l'Association s'entendent, après signification de la demande écrite de règlement du différend par arbitrage et avant l'expiration de la période de dix (10) jours scolaires prévue pour le choix de leurs représentants respectifs, pour que le différend soit réglé par un seul arbitre, l'arbitre ainsi choisi a les mêmes pouvoirs qu'un conseil d'arbitrage en ce qui a trait au règlement final du différend et il agit en place et lieu du conseil d'arbitrage.

Si les parties choisissent de se prévaloir de la procédure quant à la nomination d'un conseil d'arbitrage et qu'un siège au conseil devient vacant pour cause de décès, d'invalidité ou de démission ou pour toute autre raison, la vacance doit être comblée selon les règles prévues aux présentes pour l'établissement du conseil.

Le conseil d'arbitrage entre en fonction dans les dix (10) jours scolaires suivant la nomination de la présidence, ou à tout autre moment convenu mutuellement par les parties, et il doit par la suite rendre sa décision dès que possible. Si le différend est soumis à un seul arbitre, ce dernier entre en fonction dans les dix (10) jours scolaires suivant sa nomination ou à tout autre moment convenu mutuellement par les parties, et il doit par la suite rendre sa décision dès que possible.

Les décisions prises en vertu de la présente disposition d'arbitrage par la majorité des membres du conseil d'arbitrage (ou par l'arbitre agissant seul) sont finales et elles lient les parties à la Convention collective ainsi que les personnes qui sont liées par la Convention collective.

Si un conseil d'arbitrage est nommé en vertu de la présente disposition d'arbitrage, les dépenses, s'il y a lieu, des membres du conseil d'arbitrage doivent être remboursées de la façon suivante:

L'Association doit assumer les honoraires et les dépenses du membre qu'elle a nommé; la Division doit assumer les honoraires et les dépenses du membre qu'elle a nommé. Les honoraires et les dépenses de la présidence doivent être divisés à parts égales entre la Division et l'Association. Par contre, si les parties choisissent la procédure de rechange, les honoraires et les dépenses de l'arbitre agissant seul doivent être divisés à parts égales entre la Division et l'Association.

Les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* relatives à la nomination, aux pouvoirs, aux fonctions et aux décisions des arbitres et des conseils d'arbitrage s'appliquent aux présentes.

## **ARTICLE 6 - COMITÉ DE LIAISON**

**6,01** La Division et l'Association reconnaissent et apprécient les avantages mutuels de l'établissement de liens de communication efficace entre les commissaires, les cadres supérieurs et le personnel enseignant.

La Division et l'Association reconnaissent les avantages de la création d'un comité mixte où les membres du personnel enseignant, les administrateurs divisionnaires et les commissaires peuvent discuter de problèmes communs afin que chaque partie puisse mieux comprendre les besoins et les objectifs de l'autre.

**6,02** Membres du Comité :

Le Comité est composé des personnes suivantes :

- a) trois personnes nommées par la Division;
- b) trois personnes nommées par l'Association.

**6,03** Le Comité de liaison discute des besoins éducationnels, des tendances et des innovations dans les domaines qui affectent directement les deux parties ainsi que de la politique qui touche directement le domaine éducatif de même que le bien-être des enseignants et des enseignantes dans l'ensemble.

**6,04** Le Comité de liaison se réunit au moins quatre fois par année et chaque fois que l'une ou l'autre partie le juge nécessaire. Les réunions sont présidées en alternance par une personne représentant la Division et une autre personne représentant l'Association.

**6,05** L'une des personnes nommées par la Division est responsable de la convocation des réunions du Comité à la demande de l'une ou l'autre partie et de la diffusion des renseignements pertinents à la tenue des réunions.

**6,06** Le Comité dresse des procès-verbaux de ses réunions et en fait parvenir des exemplaires à chaque membre du Comité et à la Division et l'Association.

## **ARTICLE 7 - COMITÉ SCOLAIRE**

Tout comité scolaire sera créé conformément aux dispositions de l'article 21(13) (2) de la *Loi sur les écoles publiques*.

**SECTION II : SALAIRES, ALLOCATIONS ET TAUX DE SALAIRE**

**ARTICLE 8 - CONTRATS DES MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT**

- 8,01** Sous réserve des dispositions contraires à cet effet, tout membre du personnel enseignant de la Division est embauché en vertu d'un contrat écrit connu sous le nom de Contrat de travail – Général.
- 8,02** Les membres temporaires du personnel enseignant et les membres du personnel enseignant suppléant constituent l'exception indiquée à l'article 8,01 des présentes. Tout membre temporaire du personnel enseignant est embauché en vertu du contrat approuvé par le ministre et connu sous le nom de Contrat de travail à durée limitée - Général.
- 8,03** La Division ne doit pas embaucher plus de membres du personnel enseignant en vertu du Contrat de travail à durée limitée - Général qu'il n'y a de membres du personnel enseignant bénéficiant d'un congé autorisé.
- 8,04** Tout membre du personnel enseignant embauché par la Division en vertu d'une succession de Contrats de travail à durée limitée - Général pour une période ininterrompue de deux années scolaires consécutives se voit accorder un Contrat de travail - Général lorsque ce membre du personnel est embauché pour une troisième année consécutive.
- 8,05** Tout membre du personnel enseignant qui a travaillé à temps plein ou à temps partiel pour deux années consécutives sous le Contrat de travail à durée limitée - Général et qui subséquemment a été embauché sous un Contrat de travail - Général sera considéré comme ayant été embauché sous un Contrat de travail - Général depuis le début de son service continu sous le Contrat de travail à durée limitée - Général et aura droit, de façon rétroactive, à une ancienneté et sera admissible aux congés de maladie accumulés depuis la date de son embauche selon le Contrat de travail à durée limitée - Général.
- 8,06 Affichage des postes d'enseignement**
1. Les postes d'enseignement qui deviennent vacants en cours d'année sont affichés sur le site Web de la Division pendant au moins quatre (4) jours ouvrables.
  2. Les membres du personnel enseignant qui reviennent d'un congé autorisé sont affectés à des postes qui ne doivent alors pas être affichés.
  3. Les postes permanents qui deviennent vacants en milieu d'année sont affichés et pourvus, puis réaffichés pour l'ensemble du personnel durant la période de dotation du printemps.
  4. Les postes d'enseignement à temps plein ou à temps partiel sont accordés de préférence aux membres du personnel enseignant sous contrat avec la Division selon la formule 2 ou un Contrat de travail – Général s'ils ont les qualifications requises lorsque de tels postes deviennent disponibles.
  5. La présidence de l'Association est informée des affichages de postes à mesure qu'elles se présentent.

**8,07 Nouveaux postes**

Si la Division souhaite créer des postes aux termes de la Convention collective des membres du personnel enseignant, mais que leurs titres ne figurent pas dans la présente Convention, elle informe l'Association de son intention d'annoncer ou d'afficher ces postes et entame des négociations avec l'Association dans le but d'établir le salaire et les conditions de travail avant que les postes ne soient annoncés ou affichés.

## ARTICLE 9 - ÉCHELLES SALARIALES

La présente entente collective valorise le travail accompli par nos enseignant.es œuvrant en milieu francophone minoritaire du Manitoba et souscrit au mandat de la DSFM d'éduquer en français. Conscients des défis uniques auxquels sont confrontés ces employé.es à promouvoir et à soutenir la langue et la culture francophones au quotidien, les parties conviennent d'inclure une reconnaissance francophone dans l'échelle salariale.

Cette reconnaissance reflète non seulement les compétences linguistiques additionnelles requises pour travailler adéquatement dans un tel environnement, mais aussi l'engagement nécessaire des enseignant.es pour surmonter les obstacles inhérents à une pédagogie efficace en milieu francophone minoritaire. Elle vise à soutenir et à encourager leurs efforts durables pour offrir à tous nos élèves des services éducatifs de haute qualité tout en contribuant à la vitalité et à la pérennité des communautés francophones à travers la province.

Tout membre du personnel enseignant sera rémunéré selon l'échelle salariale suivante :

ÉCHELLE SALARIALE EN VIGUEUR DU 1er JUILLET 2022 AU 30 JUIN 2023 (+ 2,5%)						Primes:	3 273
Années	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7
0	39 820	44 477	48 422	58 987	63 474	67 408	71 533
1	41 282	45 996	50 864	61 962	66 457	71 032	74 457
2	43 430	48 441	52 999	65 518	70 024	74 599	78 058
3	45 570	50 895	55 359	69 098	73 588	78 164	81 656
4	47 740	53 360	57 681	72 767	77 272	81 761	85 417
5	49 885	56 051	60 612	76 540	81 031	85 358	89 190
6	51 999	60 957	69 920	80 309	84 800	89 168	92 964
7				84 076	88 578	92 975	96 724
8				87 412	92 450	97 096	101 045
9				92 858	98 222	104 323	110 059

ÉCHELLE SALARIALE EN VIGUEUR DU 1er JUILLET 2023 AU 30 JUIN 2024 (+ 2,75 %)						Primes:	3 438
Années	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7
0	40 840	45 625	49 679	60 534	65 145	69 186	73 425
1	42 342	47 186	52 187	63 591	68 210	72 910	76 429
2	44 549	49 698	54 382	67 244	71 875	76 576	80 129
3	46 748	52 220	56 807	70 923	75 537	80 239	83 826
4	48 978	54 752	59 193	74 693	79 322	83 935	87 691
5	51 181	57 518	62 204	78 569	83 184	87 630	91 568
6	53 354	62 558	71 768	82 442	87 057	91 545	95 446
7				86 314	90 939	95 457	99 309
8				89 741	94 917	99 691	103 748
9				95 336	100 848	107 116	113 011

**Convention collective entre « la Division » et « l'Association »**

ÉCHELLE SALARIALE EN VIGUEUR DU 1 <sup>er</sup> JUILLET 2024 AU 30 JUIN 2025 (+ 3,0 %)						Primes:	3 762
Années	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7
0	41 844	46 773	50 948	62 129	66 878	71 041	75 407
1	43 392	48 381	53 532	65 278	70 035	74 877	78 501
2	45 665	50 968	55 792	69 041	73 810	78 652	82 313
3	47 929	53 566	58 290	72 830	77 582	82 425	86 120
4	50 227	56 174	60 747	76 713	81 481	86 232	90 101
5	52 496	59 022	63 849	80 706	85 459	90 038	94 093
6	54 734	64 214	73 700	84 694	89 448	94 070	98 088
7				88 682	93 446	98 100	102 068
8				92 213	97 544	102 461	106 640
9				97 976	103 652	110 109	116 181

ÉCHELLE SALARIALE EN VIGUEUR DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2025 AU 31 JANVIER 2026 (+3,0%)

ÉCHELLE SALARIALE EN VIGUEUR DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2026 AU 30 JUIN 2026 :

L'échelle salariale brute, avant déductions des primes d'assurance, se retrouve dans l'Annexe B : Entente Auxiliaire au sujet des régimes d'assurance.

Les échelles salariales finales du 1<sup>er</sup> juillet 2025 au 30 juin 2026 seront déterminées lorsque les primes du plan dentaire et de santé seront connues.

Les enseignants travaillant au nord du 55<sup>e</sup> parallèle recevront annuellement une indemnité du nord au montant de :

- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 : 8 525,67 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 : 8 760,13 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 : 9 022,93 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 : 9 293,63 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> février 2026 : 9 386,56 \$

Convention collective entre « la Division » et « l'Association »

Les enseignants de l'école Saint-Lazare reçoivent une allocation annuelle au montant de :

- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 : 1 572,42 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 : 1 615,66 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 : 1 664,13 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 : 1 714,06 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> février 2026 : 1 731,20 \$

Les enseignants de l'école Jours de Plaine reçoivent une allocation annuelle au montant de :

- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 : 1 048,27 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 : 1 077,09 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 : 1 109,41 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 : 1 142,69 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> février 2026 : 1 154,12 \$

**ARTICLE 10 - FORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE DES MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT AUX FINS DE POSITION DANS L'ÉCHELLE SALARIALE**

**10,01 Position dans l'échelle salariale**

Les membres du personnel enseignant doivent être placés dans l'échelle salariale selon la classification salariale et l'expérience d'enseignement vérifiées et reconnues par la Section des brevets du ministère de l'Éducation Manitoba.

**10,02 Attestation de la position dans l'échelle salariale**

Le ou vers le dernier jour scolaire de septembre de chaque année, chaque membre du personnel enseignant doit recevoir une attestation indiquant sa position dans l'échelle salariale, tel que prévu à l'article 9 de la présente Convention, en vigueur au début de l'année scolaire en question. Le membre a alors vingt (20) jours scolaires, à partir de la date de réception de l'attestation, pour faire part à la Division, par écrit, de toute erreur dans l'attestation. Si la Division n'est pas informée dans les vingt (20) jours scolaires, le membre est réputé avoir accepté la position dans l'échelle salariale pour l'année scolaire en question. L'attestation doit inclure un avis écrit des conséquences au manquement de faire connaître toute erreur décelée.

**10,03 Avancement**

- 1) Les enseignants à plein temps se joignant au personnel avanceront d'un échelon salarial à partir du 1<sup>er</sup> septembre de l'année suivante.
- 2) Les enseignants avanceront dans l'échelle de salaire au rythme d'un échelon par année d'expérience telle que reconnue par la Section des brevets du ministère de l'Éducation Manitoba mais seulement jusqu'au maximum de leur classification.

**10,04 Changement de classification**

Lorsqu'un membre du personnel enseignant a réussi un nombre suffisant de cours universitaires pour constituer une année d'études universitaires ou pour parachever un diplôme universitaire ou son équivalent, il doit soumettre à la Division une attestation écrite de la Section des brevets du ministère de l'Éducation Manitoba. La date d'entrée en vigueur du changement de salaire devient le premier mois scolaire suivant l'attestation écrite de la Section des brevets du ministère de l'Éducation Manitoba.

**10,05 Qualifications atypiques**

Si les qualifications et l'expérience d'un membre du personnel enseignant ne lui permettent pas d'être rémunéré selon la classification de l'échelle salariale, la Division s'engage à conclure une lettre d'entente avec l'Association pour établir le placement temporaire sur l'échelle salariale en attente de la classification du Bureau des brevets et sous les conditions que le membre du personnel enseignant ait soumis toute documentation requise pour satisfaire aux conditions d'embauche.

**ARTICLE 11 - MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL**

**11,01** Les membres du personnel enseignant embauchés à temps partiel doivent être rémunérés selon leurs qualifications, tel que prévu à l'article 10 des présentes, à un taux proportionnel au temps de travail à temps plein.

**11,02** Les membres du personnel enseignant à temps partiel doivent participer aux activités scolaires qui ont lieu pendant les journées scolaires ordinaires lorsque leur employeur leur en fait la demande. Si un employeur fait une telle demande, les membres du personnel enseignant à temps partiel doivent être rémunérés selon leur salaire annuel, proportionnellement au temps qu'ils consacrent aux activités, lorsque de telles activités dépassent les heures d'enseignement normalement prévues. À sa discrétion, l'employeur peut accorder des congés compensatoires à la place du salaire.

**11,03** Au cours de chaque année scolaire, les membres du personnel enseignant doivent participer au prorata de leur temps d'enseignement aux journées d'administration, aux journées pédagogiques ou autres activités de perfectionnement professionnel. L'horaire de ces événements doit être établi par la direction de l'école en consultation avec le membre du personnel enseignant.

**11,04** Tous les autres facteurs d'embauche étant égaux, les membres du personnel enseignant à temps partiel auront la préférence sur les nouveaux venus en ce qui concerne les postes à temps plein pour lesquels ils ont les qualifications requises lorsque de tels postes deviennent disponibles. Si plus d'un membre du personnel enseignant à temps partiel pose sa candidature au même poste, les états de service sous contrat avec la Division prévalent pour le choix du candidat.

- 11,05 À des fins de calcul par la Division, la fraction de temps de travail à temps plein d'un membre du personnel enseignant à temps partiel est égale à la fraction obtenue en divisant les heures d'enseignement du membre à temps partiel par les heures d'enseignement d'un membre du personnel enseignant à temps plein.
- 11,06 Le temps de préparation accordé à un membre du personnel enseignant à temps partiel doit être proportionnel au temps de préparation dont bénéficie un membre du personnel enseignant à temps plein.

## ARTICLE 12 - VERSEMENT DES SALAIRES

- 12,01 Les salaires sont payés sur une base de douze (12) mois. Une avance d'environ 50 % du salaire net sera versée le dernier jour d'enseignement avant le 16 du mois. Le solde du salaire net sera versé le dernier jour bancaire du mois.
- 12,02 Les versements sont effectués par dépôt direct dans un compte de l'établissement financier choisi par le membre du personnel enseignant.
- 12,03 La Division doit déposer le salaire par virement direct dans un seul compte d'un seul établissement financier désigné par le membre du personnel enseignant.
- 12,04 Tous les frais administratifs liés aux modifications apportées par un établissement financier désigné incombent au membre du personnel enseignant qui demande les modifications.
- 12,05 Aucun membre individuel de l'Association ne peut demander une exemption du processus de dépôt direct de son salaire.

## ARTICLE 13 - MEMBRES SUPPLÉANTS

- 13,01 En date de la signature de cette entente, les taux de rémunération quotidiens des membres du personnel enseignant suppléant sont les suivants :

- Breveté 217,00 \$
- Non-breveté 183,00 \$

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 :

- Breveté 224,00 \$
- Non-breveté 188,00 \$

**Convention collective entre « la Division » et « l'Association »**

---

À compter du 1<sup>er</sup> février 2026 :

- Breveté 237,00 \$
- Non-breveté 190,00 \$

**13,02** Un enseignant suppléant est embauché par la Division soit pour remplacer un enseignant régulier ou pour occuper une affectation d'une durée de moins de 20 jours.

**13,03 Suppléance prolongée**

Un membre du personnel enseignant suppléant qui assume la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant pendant cinq (5) journées de travail consécutives ou plus doit être classé dans la catégorie de suppléance prolongée.

Au début du sixième (6<sup>e</sup>) jour de suppléance prolongée, tout membre du personnel enseignant suppléant doit être payé pour chaque journée d'enseignement à un tarif quotidien, qui doit être calculé comme le « 1/x » du salaire auquel une enseignante ayant les mêmes qualités et la même expérience aurait droit aux termes de l'échelle salariale de base de la convention collective courante, où « x » correspond au nombre de jours de l'année scolaire en cours. Un tel salaire doit être rétroactif au premier jour de l'affectation et le taux de salaire applicable à la suppléance prolongée continue d'être en vigueur jusqu'à la fin de la période de suppléance prolongée.

Les journées pédagogiques et les journées d'administration ne constituent pas une interruption de l'affectation de suppléance prolongée.

**13,04** De plus, si au cours d'une période de suppléance prolongée, le membre du personnel enseignant suppléant n'est pas disponible pour le travail en raison de son absence pour une situation qui pourrait être décrite comme familiales, compassion ou deuil connexe à un membre de la famille immédiate du membre du personnel enseignant suppléant ou pour s'occuper des affaires de la MTS ou de l'Association à titre de représentant de l'Association, et que le membre du personnel enseignant suppléant reprend la même affectation d'enseignement immédiatement après une telle absence, les jours d'absence indiqués ci-dessus ne doivent pas constituer une interruption de la période de suppléance prolongée.

La définition de la famille immédiate pour l'article susmentionné sera conforme à la convention collective en vigueur.

DP  
Bd.  
Ae  
Rc

### **13,05 Contrat de travail à durée limitée – Général**

Tout membre du personnel enseignant suppléant qui a été employé pendant au moins vingt (20) journées de suppléance prolongée doit, le vingt-et-unième (21<sup>e</sup>) jour, signer un Contrat de travail à durée limitée – Général, sauf si la conclusion de l'affectation de suppléance ou le retour du membre du personnel enseignant régulier est imminent.

Nonobstant ce qui précède, chaque fois que l'on sait que la suppléance prolongée doit durer une période d'au moins vingt (20) jours, le membre du personnel enseignant doit signer un Contrat de travail à durée limitée – Général.

### **13,06 Congé de maladie**

Tout membre du personnel enseignant suppléant qui a été employé pendant au moins neuf (9) journées consécutives de suppléance prolongée au cours d'une année scolaire a droit à une (1) journée de congé de maladie rémunérée pour chaque période de neuf (9) jours d'enseignement dans le cadre de l'affectation de suppléance. Les congés de maladie ne peuvent s'accumuler en passant d'une affectation de suppléance à une autre.

Le recours à une journée de congé de maladie rémunérée ne constitue pas une interruption de l'affectation de suppléance prolongée.

### **13,07 Les articles suivants de la convention collective s'appliquent aux membres du personnel enseignant suppléants :**

Article 1	Objet
Article 2	Reconnaissance
Article 3	Durée
Article 4	Retenue des cotisations professionnelles
Article 5	Disposition de règlement des différends Les seules questions qui peuvent faire l'objet d'un grief aux termes de l'article 5 par un membre du personnel enseignant suppléant ou l'Association au nom d'un tel membre comprennent les dispositions du présent article, ainsi que les obligations et les droits fondamentaux liés aux mesures législatives sur l'emploi et les droits de la personne, dans la mesure où elles sont intégrées dans la présente convention collective.
Article 6	Comité de liaison
Article 7	Comité scolaire
Article 9	Échelles salariales L'article s'applique dans la mesure où il est lié à la conversion à la rémunération quotidienne en conformité avec le paragraphe 13,02.

- Article 10 Les paragraphes 10,01, 10,04 et 10,05 s'appliquent dans la mesure où ils sont liés à la conversion à la rémunération quotidienne en conformité avec le paragraphe 13,02.
- Article 12 Paragraphes 12,02, 12,03, 12,04 et 12,05.  
La rémunération associée au salaire gagné par les membres du personnel enseignant suppléants au cours d'un mois donné doit être versée à ces membres au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois qui suit, sauf si une autre structure de rémunération est en vigueur.
- Article 13 Membres suppléants
- Article 24 Dossiers du personnel
- Article 25 Harcèlement
- Article 26 Lutte contre la violence
- Article 28 Pause-repas
- Article 29 Plaintes déposées contre les membres du personnel enseignant
- Article 31 Enseignement et exercices religieux

**13,08** Un membre du personnel suppléant à qui on demande d'accepter une affectation et qui se présente au travail en se rendant compte que ses services ne sont plus nécessaires sera offert une affectation équivalente en temps à l'affectation de suppléance originale.

**13,09 Affectation**

Sauf pour détermination contraire au moment de l'affectation ou en cas de circonstances imprévues, l'horaire d'un membre du personnel enseignant suppléant pour toute affectation doit normalement être identique à l'horaire de l'enseignant(e) remplacé(e).

**13,10** La paye de vacances est incluse dans les taux indiqués ci-dessus.

**ARTICLE 14 - ALLOCATIONS POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES :  
DIRECTEURS ET DIRECTRICES, DIRECTEURS ADJOINTS ET  
DIRECTRICES ADJOINTES**

- 14,01** Les membres du personnel enseignant qui occupent des postes administratifs touchent un salaire qui comprend les deux éléments suivants :
- Un salaire de base, conformément à l'article 9 des présentes;
  - Une allocation pour fonctions administratives calculée selon les formules indiquées aux articles 14,02, 14,03 et 14,04 et 14,05 des présentes.

#### 14,02 Allocations pour directrices et directeurs d'écoles

Les allocations pour les directrices et les directeurs d'école sont calculées selon le tableau suivant :

	Base	Pour chaque membre du personnel (équivalence à temps plein)	Pour chaque élève (inscription au 30 septembre)
2022-2023	5 992,72	222,75	35,39
2023-2024	6 157,52	228,88	36,36
2024-2025	6 342,25	235,75	37,45
2025-07-01 au 2026-01-31	6 532,52	242,82	38,57
2026-02-01 au 2026-06-30	6 597,85	245,25	38,96

Le calcul annuel des allocations pour fonctions administratives est fondé sur l'effectif du personnel assigné à l'école (équivalence à temps plein), au 15 novembre de chaque année scolaire. L'effectif du personnel comprend les directions adjointes, les enseignants, les auxiliaires, les bibliothécaires, les concierges, les secrétaires et les éducateurs de la jeune enfance. Les allocations doivent être payées rétroactivement au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire en cours.

La direction d'école qui recevait une allocation plus élevée en 2008-2009 que l'allocation générée par la formule, continuera à recevoir ce montant à condition :

- qu'elle demeure dans le même poste à la même école; ou
- que son allocation atteigne ou dépasse le niveau établi par la formule.

⇒ Les directions d'écoles travaillant au nord du 55<sup>e</sup> parallèle recevront annuellement une indemnité du Nord additionnelle de :

- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 : 8 391,41 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 : 8 622,17 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 : 8 880,84 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 : 9 147,27 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> février 2026 : 9 238,74 \$

L'indemnité du Nord sera calculée au prorata du pourcentage de l'assignation administrative.

DP BA.  
AL  
1400

**14,03 Dispositions relatives aux directrices adjointes et directeurs adjoints**

Les allocations pour toute directrice adjointe et pour tout directeur adjoint sont calculées selon la formule suivante :

- ⇒ À temps plein : Une directrice adjointe ou un directeur adjoint qui a une assignation administrative de 85 % à 100 % de la journée scolaire reçoit une somme équivalente à 50 % de l'allocation du poste de direction d'école.
- ⇒ 61 % à 84 % du temps : Une directrice adjointe ou un directeur adjoint qui a une assignation administrative de 61 % à 84 % de la journée scolaire reçoit une somme équivalente à 5/12 de l'allocation administrative du poste de direction d'école.
- ⇒ 60 % du temps ou moins : Une directrice adjointe ou un directeur adjoint qui a une assignation administrative de 60 % ou moins reçoit une somme équivalente à 1/3 de l'allocation administrative du poste de direction d'école.

**14,04 Mutation pour directrice, directeur, directrice adjointe et directeur adjoint**

L'allocation pour directrice, directeur, directrice adjointe et directeur adjoint ne doit pas être réduite en raison d'une mutation à une autre école, comme directrice, directeur, directrice-adjointe ou directeur-adjoint pourvu qu'une telle mutation soit le fait d'une demande de la Division. L'allocation en question doit être protégée pendant une période de trois (3) ans. Dans le cas où une direction ou direction adjointe est affectée à un autre poste pendant la période de protection de son allocation et bénéficie par le fait d'une allocation différente, la personne concernée doit toucher l'allocation la plus élevée à compter de la date de son affectation à un autre poste de direction ou direction adjointe. À la fin de la période de trois (3) ans, l'allocation est rajustée conformément à l'allocation en vigueur pour le nouveau poste.

**14,05 Enseignant désigné ou enseignante désigné par intérim et remplaçants et remplaçantes**

La Division doit nommer un membre du personnel enseignant de chaque école au poste d'enseignant désigné ou enseignante désignée par intérim afin d'assumer les responsabilités administratives en l'absence du directeur ou de la directrice et du directeur adjoint ou de la directrice adjointe de l'école, ou en l'absence du directeur ou de la directrice dans les écoles où il n'y a pas de directeur adjoint ou de directrice adjointe.

À partir de la première journée du semestre d'automne 2022, l'allocation annuelle de l'enseignant désigné ou de l'enseignante désignée est 1 378 \$.

À partir de la première journée du semestre d'automne 2023, l'allocation annuelle de l'enseignant désigné ou de l'enseignante désignée est 1 412 \$.

À partir de la première journée du semestre d'automne 2024, l'allocation annuelle de l'enseignant désigné ou de l'enseignante désignée est 1 454 \$.

À partir de la première journée du semestre d'automne 2025, l'allocation annuelle de l'enseignant désigné ou de l'enseignante désignée est 1 498 \$.

À partir du 1<sup>er</sup> février 2026, l'allocation annuelle de l'enseignant désigné ou de l'enseignante désignée est 1 513 \$.

À partir de la première journée du semestre d'automne 2022, lorsque le membre du personnel enseignant désigné par intérim à la direction ou à la direction adjointe d'une école n'est pas disponible, son remplaçant ou sa remplaçante recevra par journée 53 \$.

À partir de la première journée du semestre d'automne 2023, lorsque le membre du personnel enseignant désigné par intérim à la direction ou à la direction adjointe d'une école n'est pas disponible, son remplaçant ou sa remplaçante recevra par journée 54 \$.

À partir de la première journée du semestre d'automne 2024, lorsque le membre du personnel enseignant désigné par intérim à la direction ou à la direction adjointe d'une école n'est pas disponible, son remplaçant ou sa remplaçante recevra par journée 55 \$.

À partir de la première journée du semestre d'automne 2025, lorsque le membre du personnel enseignant désigné par intérim à la direction ou à la direction adjointe d'une école n'est pas disponible, son remplaçant ou sa remplaçante recevra par journée 57 \$.

À partir du 1<sup>er</sup> février 2026, lorsque le membre du personnel enseignant désigné par intérim à la direction ou à la direction adjointe d'une école n'est pas disponible, son remplaçant ou sa remplaçante recevra par journée 58 \$.

Lors de l'absence de la direction et de la direction adjointe pour une période d'une demi-journée ou plus, une suppléance sera accordée pour remplir les fonctions d'enseignement si la direction par intérim ou le remplaçant ou la remplaçante en fait la demande.

#### **14,06 Coordonnateurs ou coordonnatrices**

Lorsque la Division nomme un membre du personnel enseignant à un poste de coordination à temps plein dans un domaine donné, le membre reçoit une allocation annuelle qui s'ajoute à son salaire ordinaire, tel que prévu à l'article 9 des présentes calculées comme suit :

- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 : 17 666,37 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 : 18 152,20 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 : 18 696,77 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 : 19 257,67 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> février 2026 : 19 450,25 \$

Les allocations sont calculées de façon proportionnelle pour les personnes nommées à temps partiel.

## **ARTICLE 15 - ALLOCATIONS POUR CLASSES À MULTI-NIVEAUX**

Tout enseignant œuvrant dans une classe ayant deux niveaux ou plus reçoit une allocation proportionnelle au temps d'enseignement en classe multi-niveaux. De plus, l'allocation est payée au pro rata du pourcentage du contrat d'enseignement.

- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 : 2 000,00 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 : 2 055,00 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 : 2 116,65 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 : 2 180,15 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> février 2026 : 2 201,95 \$

## **ARTICLE 16 - INTÉRÊT SUR LE VERSEMENT DES SALAIRES RÉTROACTIFS**

La Division doit verser aux membres de l'Association des intérêts sur le montant brut de tout salaire rétroactif qui peut leur revenir, moins le montant des retenues à la source obligatoires pour le Régime de pensions du Canada, l'assurance emploi et l'impôt sur le revenu qui s'appliquent. Les intérêts sont calculés mensuellement à partir de la date à laquelle le salaire rétroactif aurait dû être versé et jusqu'à la date de son versement.

Le taux d'intérêt utilisé est le taux d'intérêt sur le solde positif de compte chèques en fonds canadien pour l'administration générale tel que convenu dans l'entente de service bancaire entre la Division scolaire franco-manitobaine et son institution financière.

### **SECTION III : AVANTAGES SOCIAUX**

## **ARTICLE 17 - REMBOURSEMENT DES PRIMES D'ASSURANCE-EMPLOI**

La Division doit rembourser à l'Association par le 30 juin chaque année scolaire, un montant équivalant à seize-vingt-cinquième (16/25) de la réduction de prime à laquelle cette dernière a droit en vertu de la *Loi sur l'assurance d'emploi* en raison des dispositions relatives aux congés de maladie précisées à l'article 34 des présentes dans l'année calendrier précédente.

## **ARTICLE 18 - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE COLLECTIVE**

**18,01** La Division administre le Régime d'assurance-vie collective n° 22727 des employés des écoles publiques du Manitoba conformément aux conditions du contrat-cadre du Régime.

Convention collective entre « la Division » et « l'Association »

- 18,02 À moins d'indication contraire, la partie des primes annuelles que doivent payer les membres du personnel est prélevée à la source, en montants égaux et sur tous les chèques de paye, pour tous les participants au Régime.
- 18,03 Tous les membres du personnel embauchés après la date d'entrée en vigueur du Régime dans la Division participent au Régime, sauf si les fiduciaires du Régime d'assurance-vie collective des employés des écoles publiques du Manitoba leur accordent une exclusion.

**ARTICLE 19 - RÉGIME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE**

- 19,01 La Division administre le Régime d'assurance-invalidité de longue durée de la Manitoba Teachers' Society pour tous les participants au Régime, conformément aux conditions de ce dernier.
- 19,02 Les primes du Régime sont payées par les membres du personnel participants. Elles sont prélevées à la source sur chaque chèque de paye et versées au compte du Régime avant le 16 du mois suivant les prélevés.

**ARTICLE 20 - RÉGIMES D'ASSURANCE DENTAIRE ET D'ASSURANCE-SANTÉ**

**20,01 Régime d'assurance dentaire**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> février 2005, la Division participera à l'administration du Régime d'assurance dentaire de la MSBA/MTS (ci-après désigné « le Régime d'assurance dentaire ») conformément aux conditions générales de l'Entente de garantie au sujet du Régime d'assurance dentaire conclue entre la Division et l'Association, qui est jointe au présent document à titre d'annexe (ci-après désignée « l'Entente de garantie »).
- b) Tous les employés protégés par la Convention collective qui sont admissibles à participer au Régime d'assurance dentaire doivent participer au Régime, sauf s'ils choisissent de se retirer du Régime en vertu d'une autorisation obtenue en vertu des conditions de l'Entente de garantie.
- c) La Division doit supporter le coût du Régime d'assurance dentaire, conformément aux conditions générales de l'Entente de garantie.
- d) La Division convient que sa prime mensuelle au Régime d'assurance dentaire au nom de chaque employé.e doit être équivalente au taux mensuel applicable à une couverture familiale (ou à l'admissibilité à la couverture d'assurance pour l'employé.e, son.sa conjoint.e, et ses enfants à charge, selon la définition de conjoint.e et d'enfants à charge adoptée par le Régime d'assurance dentaire), pourvu qu'avant le début de l'année du Régime, l'employé.e puisse choisir selon la formule prescrite, une couverture réduite, comme l'autorisent les conditions du

DP BA.  
De  
Nov

Régime. Dans un tel cas, la Division convient de verser à l'employé.e des paiements mensuels comme suit :

- i) tout.e employé.e qui n'a qu'une seule personne à charge (conjoint.e ou enfant), qui est admissible à l'option de réduction et qui choisit de passer de la couverture familiale à la couverture offerte à l'employé.e et à un autre membre de sa famille seulement doit recevoir un montant égal à la différence entre le taux mensuel applicable aux familles et celui qui est applicable à l'employé.e et à une seule personne à charge;
- ii) tout.e employé.e qui n'a ni conjoint.e ni personne à charge, qui est admissible à l'option de réduction et qui choisit de passer de la couverture familiale à la couverture offerte à un.e employé.e seul.e doit recevoir un montant égal à la différence entre le taux mensuel applicable aux familles et celui qui est applicable à un.e employé.e seul.e;
- iii) tout.e employé.e qui est admissible à l'option de réduction et qui choisit de se retirer de toute couverture du Régime parce son.sa conjoint.e bénéficie d'un régime d'assurance dentaire approprié doit recevoir un montant égal au taux mensuel applicable aux familles.

**20,02 Régime d'assurance-santé**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, la Division doit administrer le Régime d'assurance-santé de la Manitoba Teachers' Society souscrit auprès de la Croix Bleue du Manitoba, conformément aux conditions du Régime et aux dispositions de la convention annexe ci-jointe au sujet du Régime d'assurance-santé, conclue entre la Division et l'Association et désignée comme l'annexe « A ».
- b) À l'exception des membres du personnel visés par l'article 20,02 c) des présentes, tous les membres du personnel qui sont régis par la présente convention collective et qui sont admissibles au Régime doivent participer à ce dernier.
- c) Tout membre du personnel régi par la présente convention collective qui est en mesure de prouver qu'il est couvert par le régime d'assurance-santé de son conjoint peut se retirer du Régime et être rémunéré selon l'échelle salariale conformément à l'article 9 des présentes. Le membre du personnel doit se prévaloir d'une telle option dans les soixante (60) jours qui suivent l'acquisition d'une protection grâce à son conjoint en présentant une preuve de sa garantie à la Division sous la forme d'une lettre signée par l'employeur de son conjoint. Tout membre du personnel enseignant qui choisit une telle option ne peut participer de nouveau au Régime qu'après avoir soumis une preuve de la déchéance du régime du conjoint. La demande de participation renouvelée au Régime doit être soumise dans les soixante (60) jours qui suivent la déchéance du régime du conjoint.
- d) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, le salaire annuel de chaque membre du personnel assuré sera réduit par la somme équivalente au coût annuel des primes du Régime d'assurance-santé.

- e) Les coûts du Régime d'assurance-santé sont payés par la Division, conformément à la convention annexe au sujet du Régime d'assurance-santé de la Manitoba Teachers' Society.

**ARTICLE 21 - PARTICIPATION AUX RÉGIMES COLLECTIFS PENDANT UN CONGÉ AUTORISÉ OU PENDANT UN CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU PARENTAL**

Les membres du personnel enseignant qui bénéficient d'un congé autorisé ou d'un congé de maternité, de paternité ou parental et qui demeurent admissibles à une participation aux régimes collectifs pendant leur absence doivent verser les primes applicables aux divers régimes. Avant le début de son congé, le membre du personnel enseignant doit prendre des dispositions en vue de faire parvenir à la Division un nombre suffisant de chèques postdatés afin de couvrir le versement des primes pendant toute la période du congé autorisé. La Division doit verser les primes des divers régimes, au nom du membre du personnel enseignant, pendant la période d'un tel congé autorisé. Si, pendant la période du congé, les taux des primes des divers régimes sont modifiés, la Division doit indiquer au membre du personnel enseignant les montants supplémentaires à verser selon les nouveaux taux. Le membre du personnel enseignant doit faire parvenir les montants supplémentaires exigés.

**ARTICLE 22 - RÉGIME DE CONGÉS AVEC SALAIRE DIFFÉRÉ**

La Division administre le Régime de congés avec salaire différé de la Manitoba Teachers' Society, conformément aux conditions du Régime.

**SECTION IV : CONDITIONS DE TRAVAIL**

**ARTICLE 23 - DISCIPLINE**

- 23,01** La Division, ou une ou plusieurs personnes agissant en son nom, a le droit d'imposer des mesures disciplinaires à un membre de son personnel enseignant. De plus, la Division a le droit de suspendre, avec ou sans solde, un membre du personnel enseignant.
- 23,02** Si la Division, ou une ou plusieurs personnes agissant en son nom, impose des mesures disciplinaires à un membre du personnel régi par la présente convention collective et si ce membre n'est pas satisfait du caractère juste et raisonnable des mesures disciplinaires, le geste de la Division doit être considéré comme un différend entre les parties ou entre les personnes liées par la présente convention collective aux termes de l'article 5.

**23,03** Quand un tel différend est soumis à un conseil d'arbitrage aux termes de l'article 5 des présentes, ce dernier est autorisé à prendre les décisions suivantes :

- a) maintien des mesures disciplinaires;
- b) annulation des mesures disciplinaires;
- c) modification des mesures disciplinaires;
- d) ordonnance à la Division d'assumer toute perte de salaire ou d'avantages sociaux résultant de l'imposition de mesures disciplinaires;
- e) adoption de l'une ou l'autre des mesures indiquées en a), b), c) ou d) ci-dessus.

#### **ARTICLE 24 - DOSSIERS DU PERSONNEL**

Tout membre du personnel enseignant qui en fait la demande a le droit d'avoir accès à son propre dossier et de recevoir une copie des documents qui s'y trouvent.

- a) Tout membre du personnel enseignant a le droit de verser à son propre dossier son opposition, explication ou interprétation écrite sur un sujet traité dans son dossier personnel.
- b) La Division ne doit verser aucun document au dossier d'un membre du personnel sans d'abord l'en aviser. Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux documents concernant les records de la paie portés au dossier du personnel de l'enseignante ou de l'enseignant.
- c) Lorsqu'un membre du personnel enseignant consulte son dossier, le membre du personnel et la Division ont le droit d'être accompagnés par leurs représentants respectifs.

#### **ARTICLE 25 - HARCÈLEMENT**

**25,01** Tout membre du personnel enseignant a le droit de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement.

**25,02** Toute plainte de harcèlement, l'enquête qui s'y rapporte et les mesures adoptées, doivent être traités de façon strictement confidentielle et le plus rapidement possible.

#### **ARTICLE 26 - LUTTE CONTRE LA VIOLENCE**

**26,01** Tout membre du personnel a le droit à un lieu de travail libre de toute violence physique, d'abus verbal ou de menace d'agression physique.

**26,02** Cet article est sujet à la *Loi sur les écoles publiques* ainsi que ses règlements et n'a pas pour but d'abroger les droits de la Division en ce qui concerne le processus de discipline des élèves.

**26,03** Les membres du personnel enseignant n'ont pas le droit de déposer un grief contre toute décision prise par les directions d'écoles concernant la discipline des élèves.

## **ARTICLE 27 - MUTATIONS**

**27,01** À moins d'une entente entre la Division et un membre du personnel enseignant au sujet d'une mutation, ce dernier ne peut être muté que pour des motifs équitables, raisonnables et justifiés au plan éducationnel.

**27,02** Si un membre du personnel enseignant est muté par la Division, cette dernière doit assumer les coûts de réinstallation au montant de :

- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 : 1 486,40 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 : 1 527,28\$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 : 1 573,10 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 : 1 620,29 \$
- ⇒ à compter du 1<sup>er</sup> février 2026 : 1 636,49 \$

si la mutation exige un déménagement supérieur à 40 km entre la résidence et le nouveau lieu de travail.

**27,03** Tout avis de mutation possible doit préciser les motifs de cette dernière et parvenir aux membres du personnel enseignant concernés et à l'Association au plus tard le 1<sup>er</sup> juin.

**27,04** Tout membre du personnel enseignant qui souhaite être muté doit soumettre une demande au plus tard le 15 mars de l'année scolaire qui précède celle de l'entrée en vigueur prévue de la mutation. La Division s'engage à déployer des efforts raisonnables afin de répondre positivement aux demandes de mutation.

**27,05** Rien de ce qui précède ne doit limiter le droit d'un membre du personnel enseignant de soumettre sa candidature à un poste affiché vacant, en tout temps pendant l'année scolaire, que ce dernier ait indiqué ou non un intérêt à être muté.

**27,06** La Division doit afficher tous les postes d'enseignement vacants dans la salle du personnel de toutes les écoles dont elle est responsable.

## ARTICLE 28 - PAUSE-REPAS

- 28,01** Sauf en cas d'urgence ou dans des circonstances semblables, tout membre du personnel enseignant a droit à une pause-repas ininterrompue d'une durée de 55 minutes tous les jours entre 11 h et 14 h. Le personnel désigné à cette fin doit être disponible durant la pause-repas pour s'occuper des cas d'urgence. Tout membre a le droit, sur une base individuelle et volontaire, de tenir des réunions pendant la pause-repas.
- 28,02** Nonobstant l'article 28,01 qui précède, si le retour à la maison des élèves doit être avancé en raison des horaires de transport et si la pause-repas de ces derniers est réduite, les modifications à apporter aux dispositions de la convention collective pour une école particulière doivent faire l'objet d'une lettre d'entente entre les parties.

## ARTICLE 29 - PLAINTES DÉPOSÉES CONTRE LES MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Si la Division reçoit une plainte sérieuse contre un membre de l'Association, elle doit transmettre, par écrit, le contenu de la plainte au membre concerné. Avant de statuer sur la plainte, la Division doit offrir au membre la possibilité de se présenter et de réfuter la plainte en personne ou par l'entremise d'une personne le représentant.

## ARTICLE 30 - RÉDUCTION DU PERSONNEL

- 30,01** Si la Division détermine que des mises en disponibilité sont nécessaires et si les départs naturels, les mutations, les congés sabbatiques et les congés autorisés ne se traduisent pas par la réduction prévue du personnel, la Division doit retenir en priorité les membres du personnel enseignant dont les états de service dans la Division sont les plus étendus.
- 30,02** Malgré ce qui précède, la Division a le droit de ne pas tenir compte des états de service d'un membre du personnel enseignant en cas de mise en disponibilité si ce dernier ne possède pas la formation, la scolarité ou l'expérience nécessaires à une tâche d'enseignement particulière.
- 30,03 Définitions**
- a) **Formation** : L'apprentissage théorique en préparation à la profession d'enseignant. Un tel apprentissage doit mener à l'acquisition de compétences particulières dans un ou plusieurs sujets particuliers.
  - b) **Scolarité** : Selon les critères de la Section des brevets du ministère de l'Éducation Manitoba.
  - c) **Expérience** : L'application pratique de la formation et de la scolarité dans l'enseignement.

- d) **Emploi continu** : La durée d'emploi du membre du personnel enseignant dans la Division depuis la date de son embauche en vertu d'un ou de plusieurs Contrats de travail à durée limitée – Général ou Contrats de travail – Général, tant qu'il n'y a aucune interruption de l'activité d'enseignement entre les divers contrats. Aux fins de l'inscription sur la liste d'ancienneté des membres du personnel enseignant embauchés pour la première année de fonctionnement de la Division, l'emploi continu comprend l'emploi occupé dans une division scolaire cédante, selon la définition de l'article 21,44 et 21,45 de la *Loi modifiant la Loi sur les écoles publiques (Gestion des écoles françaises)*. À des fins d'ancienneté, la reconnaissance de l'emploi occupé dans la division scolaire cédante doit demeurer en vigueur pendant toute la durée d'emploi des membres du personnel enseignant dans la Division. Un congé autorisé et continu d'une durée maximale de deux ans ne constitue pas une interruption de l'emploi du membre du personnel enseignant. Un congé autorisé et continu d'une durée de plus de deux ans ne se traduit pas par une augmentation des années de service du membre du personnel enseignant, qui conserve toutefois ses états de service antérieurs au congé. Quelle que soit leur durée, les congés pour deuil accordés en vertu d'une entente entre l'Association et la direction générale des écoles, les congés parentaux, les congés de maladie accordés et les détachements ne constituent pas une interruption de l'emploi des membres du personnel enseignant.
- 30,04** a) La Division doit dresser une liste d'ancienneté, sur laquelle est indiquée la date d'entrée en fonction de chaque membre du personnel enseignant. La liste doit être affichée dans toutes les écoles de la Division au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier et un exemplaire doit être transmis à l'Association. L'Association et les membres du personnel enseignant ont jusqu'au 31 janvier de la même année pour signaler toute omission ou erreur dans la liste. Si une omission ou une erreur est portée à l'attention de la Division après le 31 janvier, le membre du personnel enseignant concerné a le droit de faire corriger la liste pour la prochaine période d'affichage prévue.
- b) En cas de mise en disponibilité imminente, la Division doit tenir une réunion avec le Comité exécutif de l'Association afin de discuter des incidences de la décision et elle doit transmettre au président ou à la présidente de l'Association une liste du personnel enseignant touché. La réunion doit avoir lieu au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre ou le 1<sup>er</sup> mai, selon le cas échéant, ou à toute autre date convenue mutuellement par les parties.
- 30,05** Les états de service d'enseignement doivent être établis comme suit :
- a) Ils correspondent à la durée de l'emploi continu du membre du personnel enseignant dans la Division, tel que défini au paragraphe d) de l'article 30,03.
- b) Si la durée de l'emploi continu dans la Division est la même pour plusieurs membres du personnel enseignant, les états de service d'enseignement doivent être établis

- selon le nombre total d'années d'emploi comme enseignant ou enseignante dans la Division.
- c) Si les états de service établis en b) sont les mêmes pour plusieurs membres du personnel enseignant, les états de service d'enseignement doivent être établis selon le nombre total d'années d'emploi comme enseignant ou enseignante au Manitoba établi par la Section des brevets du ministère de l'Éducation Manitoba.
  - d) Si les états de service établis en c) sont les mêmes pour plusieurs membres du personnel enseignant, les états de service d'enseignement doivent correspondre au nombre total d'années d'enseignement établi par la Section des brevets du ministère de l'Éducation Manitoba.
  - e) Si les états de service établis en d) sont les mêmes pour plusieurs membres du personnel enseignant, l'ordre d'inscription sur la liste d'ancienneté doit être établi par tirage au sort.
- 30,06** Tout avis de mise en disponibilité entrant en vigueur le 31 décembre ou le 30 juin, selon le cas échéant, doit être transmis aux membres du personnel enseignant dans les cinq jours qui suivent la réunion mentionnée à l'alinéa b) de l'article 30,04. Les mises en disponibilité ne peuvent entrer en vigueur que le 31 décembre ou le 30 juin de toute année scolaire. Tout membre du personnel enseignant qui reçoit un avis de mise en disponibilité doit être placé sur une liste de rappel.
- 30,07** Si des postes deviennent vacants après la période de mise en disponibilité et pendant une année civile après le 30 septembre suivant la date de la mise en disponibilité, la Division doit d'abord les offrir aux membres du personnel enseignant qui ont été mis en disponibilité, pourvu qu'ils possèdent la formation, la scolarité ou l'expérience nécessaires aux postes offerts. L'ordre dans lequel les postes sont offerts aux membres du personnel enseignant doit être établi selon leurs états de service dans la Division.
- 30,08** Les membres du personnel enseignant doivent informer la Division de tout changement d'adresse.
- 30,09** La Division doit rappeler les membres du personnel enseignant en leur faisant parvenir une lettre par courrier recommandé. Ces derniers doivent répondre en faisant parvenir, par courrier recommandé, une lettre à la Division dans les sept (7) jours suivant la réception de la lettre de rappel. Le défaut de communiquer avec la Division se traduit par la perte de tout droit de rappel.
- 30,10** Tout membre du personnel enseignant rappelé au travail conformément à l'article 30,09 des présentes ne perd pas les avantages suivants :
- a) les jours de congé de maladie cumulés avant la mise en disponibilité; par contre, aucun jour de congé de maladie ne peut être cumulé pendant la période de mise en disponibilité;
  - b) l'ancienneté.

- 30,11** Un membre du personnel enseignant peut perdre son ancienneté et son droit de rappel pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
- a) il remet sa démission;
  - b) il obtient un emploi dans une autre division scolaire, sauf si l'emploi est régi par un contrat temporaire;
  - c) il ne retourne pas au travail après la fin d'un congé accordé par la Division;
  - d) il n'est pas rappelé au cours de la période d'une année civile après le 30 septembre suivant la date de sa mise en disponibilité;
  - e) son contrat est résilié pour un motif justifié et raisonnable;
  - f) tout membre du personnel enseignant inscrit sur la liste de rappel qui refuse un poste correspondant à sa formation, à sa scolarité ou à son expérience renonce par le fait même à tout droit d'ancienneté et de rappel.

Le contrat de tout membre du personnel enseignant qui perd son droit de rappel à la suite de l'application de la présente disposition est résilié.

- 30,12** Nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, les dispositions relatives à la mise en disponibilité ne doivent pas s'appliquer à un membre du personnel enseignant embauché en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée – Général. Par contre, tout membre du personnel enseignant embauché par la Division en vertu d'un Contrat de travail – Général ne doit pas être mis en disponibilité si un poste occupé par un membre du personnel enseignant embauché en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée – Général peut être comblé par une enseignante ou un enseignant embauché en vertu d'un Contrat de travail – Général qui possède la formation, la scolarité ou l'expérience nécessaires.

## **ARTICLE 31 - ENSEIGNEMENT ET EXERCICES RELIGIEUX**

### **31,01 Enseignement religieux**

Un enseignant ou une enseignante n'est pas obligé d'offrir un enseignement religieux, de participer à un tel enseignement ou d'assumer les responsabilités de celui-ci, y compris l'enseignement de la catéchèse, à moins d'avoir indiqué de manière explicite, par écrit, sa volonté de le faire, conformément aux stipulations du protocole en annexe « D » de la présente convention collective.

### **31,02 Exercices religieux**

Un enseignant ou une enseignante n'est pas obligé de diriger des exercices religieux, d'assumer les responsabilités de ceux-ci, à moins d'avoir indiqué de manière explicite, par écrit, sa volonté de le faire, conformément aux stipulations de l'annexe « D » de la présente convention collective.

SECTION V : CONGÉS

**ARTICLE 32 - CONGÉ DE MALADIE**

- 32,01** À la date de signature de la convention collective, tout membre du personnel enseignant embauché en vertu d'un contrat est admissible à des congés de maladie qui s'accumulent au rythme de vingt (20) journées d'enseignement par année, jusqu'à un maximum de 135 jours.
- 32,02** Une fois que le membre du personnel enseignant a accumulé le nombre maximal de journées de maladie, il regagne tous les congés de maladie utilisés, au rythme de vingt (20) journées d'enseignement par année.
- 32,03** Aucun membre du personnel enseignant ne doit commencer l'année scolaire en bénéficiant de moins de vingt (20) journées d'enseignement au titre des congés de maladie, sauf s'il s'agit d'un nouvel enseignant ou d'une nouvelle enseignante qui doit travailler pendant au moins une journée avant que des congés de maladie ne lui soient accordés.
- 32,04** Les membres du personnel enseignant embauché à temps partiel bénéficient des congés de maladie à un taux proportionnel à leur charge de travail.
- 32,05** Tout membre du personnel enseignant doit être informé le ou avant le 30 septembre de chaque année scolaire du nombre de journées de congés de maladie.
- 32,06** Tout membre du personnel enseignant embauché en vertu d'un Contrat de travail à durée limitée – Général, d'une durée déterminée est admissible à des congés de maladie pendant la durée de son contrat aux mêmes conditions que les membres du personnel enseignant embauchés par la Division en vertu d'un Contrat de travail - Général. On calcule le nombre de journées de congé accordées en divisant le nombre de journées de travail par le nombre de journées de l'année scolaire courante et en multipliant le quotient par vingt (20).
- 32,07** Accident du travail  
Lorsqu'un membre du personnel enseignant est victime d'un accident du travail et qu'il doit s'absenter en raison de ses blessures, la Division doit continuer de payer le salaire du membre pendant son absence, jusqu'à épuisement du nombre de journées de congé de maladie accumulées au moment de l'accident ou de la période de carence des prestations d'invalidité de longue durée, si cette dernière est plus longue. La période d'absence qui suit l'accident du travail ne doit pas être portée au débit du nombre de journées de congé de maladie.

BD  
DP Ae  
RPU

Convention collective entre « la Division » et « l'Association »

Aux fins du présent article, « accident du travail » est défini comme suit :

Une invalidité résultant d'un accident ou d'un événement survenu dans les locaux de la Division ou dans l'exercice de fonctions à titre de membre du personnel à l'emploi de la Division.

Lorsqu'un membre du personnel enseignant est victime d'un accident du travail, la division remboursera un maximum de 1 000 \$ des dépenses payées de leur poche qui sont rattachées directement aux blessures, et ce, suite à la réception de pièces justificatives. Les dépenses qui sont couvertes par les assurances de l'employé ou par autres plans disponibles ne sont pas applicables. Les dépenses doivent être déclarées à l'intérieur de 12 mois suite à l'accident.

Le dernier paragraphe prend effet à la date de signature.

**32,08** Aucun congé de maladie n'est payé à un membre du personnel enseignant

- a) qui est embauché contre rémunération ou avantage par un autre employeur, sauf si l'emploi fait suite à un programme d'emploi de réadaptation dûment approuvé par le Régime de prestations d'invalidité de longue durée;
- b) dont la maladie résulte de l'usage de drogues ou d'alcool et qui n'est pas traité de façon suivie par un médecin qualifié ou dans le cadre d'un programme de sevrage;
- c) qui, à la suite d'une maladie ou blessure résultant d'un accident de la route, touche des indemnités de remplacement de revenu versées par la Société d'assurance publique du Manitoba (SAPM), dans la mesure où de telles indemnités et de tels congés excèdent le salaire normal du membre. Le cas échéant, le membre est tenu de rembourser à la Division le montant des indemnités reçues de la SAPM;
- d) qui est absent de son travail en raison d'une chirurgie plastique à des fins uniquement esthétiques, sauf si une telle chirurgie est nécessaire à la suite d'une maladie ou d'un accident.

**ARTICLE 33 - CONGÉ POUR DEUIL**

**33,01** À la date de signature, lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate d'un membre du personnel enseignant, le membre touche son salaire ordinaire pendant la période habituelle d'absence d'après le tableau suivant qui indique les absences admissibles au besoin, selon les liens du membre avec la personne décédée:

- 1) conjoint, conjointe, co-vivant ou co-vivante - 5 jours;
- 2) un ou plusieurs enfants - 5 jours;
- 3) membre de la famille immédiate vivant sous le même toit que le membre du personnel enseignant - 5 jours;
- 4) mère, père, belle-mère ou beau-père, frère, sœur, petit-fils ou petite-fille, gendre, bru - 5 jours;

- 5) grand-mère, grand-père - 3 jours;
- 6) beau-frère ou belle-sœur – 2 jours;
- 7) tante, oncle, nièce, neveu – 1 jour;
- 8) grand-mère, grand-père, tante, oncle de son conjoint/sa conjointe – 1 jour.

En ce qui concerne les articles 33,01 (1) à (8), lorsque la participation aux cérémonies accompagnant le deuil exige un déplacement au-delà de 500 kilomètres sens unique de leur place de résidence, l'employé aura droit jusqu'à deux (2) journées additionnelles avec coût de suppléance chargé au membre du personnel enseignant. Un enseignant peut prendre jusqu'à un (1) jour à une date ultérieure si :

- (a) le motif du congé de deuil demandé est raisonnablement lié au décès, et
- (b) le membre du personnel enseignant a demandé à la division scolaire, pendant la période du congé de deuil, de prendre la journée à une date ultérieure. La journée est à prendre au plus tard à six (6) mois après le décès.

- 33,02** La direction générale des écoles peut accorder, à sa discrétion, un congé sans perte de salaire d'une durée supérieure au nombre de jours prévu dans les présentes et pour des personnes autres que celles indiquées dans les présentes.

#### **ARTICLE 34 – CONGÉ POUR COMPASSION**

- 34,01** Lorsqu'une maladie grave, tel que définie par la *Loi sur l'Assurance-emploi*, survient dans la famille immédiate d'un membre du personnel enseignant, l'enseignant aura droit à un congé de compassion sans perte de salaire jusqu'à cinq (5) jours lors d'une maladie grave de son conjoint, de sa conjointe, d'un de ses enfants, d'un des enfants de son conjoint ou de sa conjointe, d'un frère ou d'une sœur, de tout autre enfant à sa charge ou de son père et de sa mère.

- 34,02** La direction générale des écoles peut accorder, à sa discrétion, un congé sans solde ou avec salaire d'une durée supérieure au nombre de jours prévu dans cet article et pour des personnes autres que celles indiquées dans cet article.

#### **ARTICLE 35 - CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES**

Tout membre du personnel enseignant a le droit de prendre jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de congés de maladie par année scolaire dans le cas de maladie, de blessure, d'accident ou d'un rendez-vous médical d'un membre de sa famille immédiate. Les membres de la famille immédiate incluent conjoint, conjointe, co-vivante, co-vivant, un ou plusieurs enfants à charge et les parents du membre du personnel enseignant. Pour les fins de cet article, dans les cas où les deux parents d'un enfant sont membres du personnel enseignant sous l'égide de la présente convention collective, ces deux parents ne sont pas admissibles à prendre ce congé en même temps. Dans la

mesure du possible, les rendez-vous pour raisons médicales seront fixés en dehors des heures de la journée scolaire.

## ARTICLE 36 - CONGÉ PARENTAL

### 36,01 Congé de maternité

- a) Toute femme membre de l'Association a droit à un congé de maternité.
- b) Les conditions du congé de maternité doivent être établies par l'enseignante et la Division, à la satisfaction mutuelle des parties.
- c) La Division doit remettre à l'enseignante un exemplaire de l'entente conclue aux termes de l'alinéa b) ci-dessus.
- d) Un congé de maternité ne constitue pas une interruption de l'emploi de l'enseignante.
- e) À la fin du congé de maternité, l'enseignante sera réintégrée au poste qu'elle occupait avant le congé ou à un poste comparable, sans perte de salaire et d'avantages sociaux.
- f) Rien dans ce qui précède ne doit limiter les droits d'une enseignante aux congés de maternité stipulés dans la *Loi sur les normes d'emploi*.

### 36,02 Congé d'adoption

- a) Tout membre de l'Association a droit à un congé pour l'adoption d'un ou de plusieurs enfants.
- b) Les conditions du congé d'adoption doivent être établies par le membre de l'Association et la Division, à la satisfaction mutuelle des parties.
- c) La Division doit remettre au membre de l'Association un exemplaire de l'entente conclue aux termes de l'alinéa b) ci-dessus.
- d) Un congé d'adoption ne constitue pas une interruption de l'emploi du membre.
- e) À la fin du congé d'adoption, le membre de l'Association sera réintégré au poste qu'il occupait avant le congé ou à un poste comparable, sans perte de salaire et d'avantages sociaux.

### 36,03 Congé parental

- a) Tout membre du personnel enseignant a droit à un congé parental pour la naissance d'un ou de plusieurs enfants.
- b) Les conditions du congé parental doivent être établies par le membre du personnel enseignant et la Division, à la satisfaction mutuelle des parties.
- c) La Division doit remettre au membre du personnel enseignant un exemplaire de l'entente conclue aux termes de l'alinéa b) ci-dessus.
- d) Un congé parental ne constitue pas une interruption de l'emploi du membre.
- e) À la fin du congé parental, le membre du personnel enseignant sera réintégré au poste qu'il occupait avant le congé ou à un poste comparable, sans perte de salaire et d'avantages sociaux.

**36,04 Congé de partenaire**

À la date de signature de la convention collective, tout membre de l'Association a droit à trois (3) jours consécutifs de congé de partenaire sans perte de salaire et d'avantages sociaux au temps de la naissance d'un ou de plusieurs enfants.

**36,05 Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (RPS)**

Les congés de maternité, les congés parentaux et les congés d'adoption seront en conformité avec le Code des normes d'emploi du Manitoba.

Prestations supplémentaires

- a) À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, un(e) enseignant(e) qui est en congé de maternité et/ou en congé parental/d'adoption selon cet article a le droit de recevoir une rémunération équivalente à quatre-vingt-dix pourcent (90 %) du salaire brut qu'il/elle gagnait au moment de prendre son congé (« salaire brut » veut dire le salaire qu'il/elle gagnait au moment de prendre son congé, plus les augmentations subséquemment négociées à l'échelle salariale), jusqu'à cent-trente-cinq (135) jours d'enseignement. Ces paiements doivent inclure les prestations d'assurance-emploi en conformité avec cet article.
- b) À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, la Division doit payer un(e) enseignant(e) en congé de maternité et/ou en congé parental/d'adoption :
  - 1) si la première semaine (5 jours-période d'attente) est composée entièrement de jours d'enseignement, quatre-vingt-dix pourcent (90 %) du salaire brut, et en plus, jusqu'à quatre-vingt (80) jours d'enseignement de prestations supplémentaires pour le congé de maternité, à une rémunération équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi et quatre-vingt-dix pourcent (90 %) de son salaire brut, à condition que l'enseignante continue à être en congé de maternité ou en congé parental/d'adoption, et à condition que l'enseignante continue à être admissible aux prestations d'assurance-emploi;
  - 2) si la première semaine (5 jours-période d'attente) est composée partiellement de jours d'enseignement, ou si cette semaine est sans aucun jour d'enseignement, quatre-vingt-dix pourcent (90 %) du salaire brut pour chaque jour d'enseignement, et jusqu'à quatre-vingt-cinq (85) jours d'enseignement de prestations supplémentaires pour le congé de maternité, à une rémunération équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi et quatre-vingt-dix pourcent (90 %) de son salaire brut, à condition que l'enseignante continue à être en congé de maternité ou en

congé parental/d'adoption, et à condition que l'enseignant(e) continue à être admissible aux prestations d'assurance-emploi;

- 3) jusqu'à cinquante (50) jours d'enseignement de prestations supplémentaires pour un congé parental/d'adoption, à une rémunération équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi et quatre-vingt-dix pourcent (90 %) de son salaire brut, à condition que l'enseignant(e) continue à être en congé parental/d'adoption, et à condition que l'enseignant(e) continue à être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

Il demeure entendu, qu'un(e) enseignant(e) qui reçoit des prestations d'assurance-emploi est éligible à recevoir :

- 1) une rémunération et/ou les prestations supplémentaires pour cent trente-cinq (135) jours d'enseignement, si l'enseignante prend à la fois le congé de maternité et le congé parental/d'adoption;
- 2) une rémunération et/ou les prestations supplémentaires pour quatre-vingt-cinq (85) jours d'enseignement, si l'enseignante prend seulement le congé de maternité;
- 3) une rémunération et/ou les prestations supplémentaires pour cinquante (50) jours d'enseignement, si l'enseignant(e) prend seulement le congé parental/d'adoption.

Si l'enseignant(e) prend une période plus courte de congé de maternité ou de congé parental/d'adoption, la rémunération et/ou les prestations supplémentaires seront réduites de façon *pro rata*, afin de représenter le nombre actuel de jours d'enseignement.

Les parties acceptent que les prestations supplémentaires payables par la Division pour un congé de maternité peuvent être versées à l'intérieur de la période de congé parental. Il est entendu que ces paiements sont toujours considérés comme étant des prestations supplémentaires pour le congé de maternité.

- c) Cet article ne s'applique pas à un(e) enseignant(e) qui est à l'emploi de la Division en vertu d'un contrat de travail à durée limitée pendant la première année d'emploi. Tous les autres enseignant(e)s sont éligibles à recevoir les prestations supplémentaires après avoir été à l'emploi de la Division pour une période de sept (7) mois consécutifs.

## **ARTICLE 37 - CONGÉ PROFESSIONNEL**

- 37,01** Tout membre de l'Association a le droit d'être excusé de ses tâches d'enseignement afin de participer aux réunions de l'Association ou de la Manitoba Teachers' Society (MTS), de représenter officiellement l'Association ou la MTS ou de s'occuper des affaires de l'Association ou de la MTS, pendant un maximum de cinq (5) journées d'enseignement par année scolaire, pourvu que le coût de l'embauche d'un suppléant ou d'une suppléante soit assumé par l'Association ou la MTS. Aucun autre congé n'est autorisé aux fins indiquées ci-dessus sans le consentement de la Division. Les congés accordés à des fins de négociation collective avec la Division, y compris l'arbitrage, ne sont pas comptabilisés. Si, aux fins de la négociation d'une convention collective avec la Division ou de son renouvellement, les réunions avec les représentants de l'Association ont lieu pendant les heures de travail normales des membres de cette dernière, la Division doit accorder un congé payé à plein salaire à un maximum de six (6) membres de l'Association qui participent aux réunions. Aux fins du présent article, les négociations n'incluent pas les procédures de conciliation et d'arbitrage.
- 37,02** En plus des journées prévues à l'article 37,01 des présentes, l'Association a le droit de bénéficier de quinze (15) jours de congé pour fonctions syndicales. L'utilisation et la distribution de telles journées de congé relèvent du président ou de la présidente de l'Association, qui doit en aviser la Division.
- 37,03** La somme totale des jours de congé professionnel dans les articles 37,01 et 37,02 ne doit pas dépasser cinquante (50) jours dans une année scolaire.
- 37,04** Tout membre du personnel enseignant de la Division qui est élu à la présidence de l'Association, à la vice-présidence, à la présidence ou à la présidence désignée de la Manitoba Teachers' Society, ou à la présidence des Éducatrices et éducateurs francophones du Manitoba, reçoit un congé autorisé afin d'exécuter les tâches pour lesquelles il a été élu. À la fin du congé autorisé, le membre du personnel enseignant sera réintégré au poste qu'il occupait avant le début du congé autorisé, pourvu qu'il ait informé, par écrit et avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année du congé, la direction générale des écoles de son intention de retourner au travail au début de l'année scolaire suivante. Si le membre du personnel enseignant n'indique pas, par écrit, à la Division son intention de revenir au travail, cette dernière n'est pas tenue d'affecter le membre au poste qu'il occupait auparavant et elle est libérée de toute obligation à cet égard envers le membre du personnel enseignant.

Si le poste occupé par le membre du personnel enseignant avant le congé autorisé n'existe plus à son retour en service actif dans la Division, cette dernière doit offrir au membre un autre poste, aussi semblable que possible au poste occupé avant le congé autorisé.

- 37,05** Tout membre du personnel enseignant élu à l'Exécutif provincial de la Manitoba Teachers' Society se voit accorder un détachement à cette dernière pendant une période équivalant à un cinquième (1/5) d'une charge de travail à temps plein afin d'exercer les fonctions pour lesquelles il a été élu. À son retour au travail à temps plein, le membre du personnel enseignant a le droit de réintégrer le poste occupé avant son élection.

## **ARTICLE 38 - CONGÉ D'ÉTUDES**

### **38,01 Admissibilité**

Les membres du personnel enseignant qui ont acquis sept (7) années complètes de service à l'emploi de la Division, tel que défini à l'article 30 « Réduction du personnel », ont le droit de demander un congé d'études. La Division peut accorder un congé d'études à un membre dont le cas est jugé valable, même si ce dernier ne répond pas au critère de service.

### **38,02 Nombre de personnes admissibles au cours d'une année**

- a) Le nombre de congés d'études autorisés pour une année scolaire donnée est de trois (3), pourvu que la Division reçoive au moins trois (3) demandes de la part des membres du personnel enseignant.
- b) Si la Division reçoit plus de trois (3) demandes de congé d'études et si toutes les autres considérations semblent plus ou moins équivalentes, l'ancienneté devient le critère du choix des membres qui se voient accorder un congé d'études.

### **38,03 Indemnité de congé d'études**

L'indemnité versée à tout membre du personnel enseignant en congé d'études correspond aux deux tiers du salaire qu'il touchait au cours de l'année terminée avant le début du congé.

### **38,04 Moment de la demande**

Toutes les demandes doivent être soumises au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de l'année scolaire précédant le début du congé d'études.

### **38,05 Approbation**

- a) Les congés d'études sont accordés en vue de la poursuite des études. Les qualités du programme particulier choisi par le membre du personnel enseignant doivent être précisées dans la demande soumise à la Division.
- b) Les demandes doivent être accompagnées des recommandations du directeur ou de la directrice d'école, ainsi que de la direction générale des écoles et elles doivent être approuvées par la Division qui est l'autorité finale pour l'approbation des congés et le choix des membres dans le cas où il y a plus de trois (3) demandes de congé d'études.

**38,06 Versement de l'indemnité**

Le versement de l'indemnité de congé d'études s'effectue de la même manière que le versement des salaires des membres du personnel enseignant, tel que prévu à l'article 12 sur le versement des salaires. L'indemnité est versée sous réserve du retour du membre du personnel enseignant à l'emploi de la Division pendant les deux années qui suivent celle du congé. Tout membre du personnel enseignant qui ne retourne pas à l'emploi de la Division pendant deux années doit rembourser l'indemnité reçue au cours de son congé d'études, selon les modalités suivantes :

- a) en cas de non-retour au travail dans la Division, le membre doit rembourser le montant complet de l'indemnité;
- b) en cas de retour au travail pendant une année seulement, le membre doit rembourser cinquante pour cent (50 %) du montant complet de l'indemnité;

Tout membre du personnel enseignant qui ne retourne pas au travail dans la Division après un congé d'études doit effectuer un remboursement complet au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre de l'année où il réintégrerait normalement à un poste dans la Division.

**38,07** Les congés d'études autorisés et non utilisés ne peuvent être reportés à une année subséquente afin d'accroître le nombre de congés offerts au cours de l'année subséquente.

**38,08** L'offre de congé d'études à un membre du personnel enseignant à temps partiel constitue un congé à temps plein et non un congé à temps partiel. Le statut de membre à temps partiel occupé au cours de l'année précédant celle du congé d'études n'a une incidence que sur l'indemnité versée pendant l'année du congé d'études.

**38,09 Poste au retour d'un congé d'études**

À la fin du congé d'études, le membre du personnel enseignant a le droit d'être réintégré au poste qu'il occupait avant le début du congé autorisé, pourvu qu'il ait informé, par écrit et avant le 1<sup>er</sup> avril de l'année du congé, la direction générale des écoles de son intention de retourner au travail au début de l'année scolaire suivante. Si le membre du personnel enseignant n'indique pas, par écrit, à la Division son intention de revenir au travail, cette dernière n'est pas tenue d'affecter le membre au poste qu'il occupait auparavant et elle est libérée de toute obligation à cet égard envers le membre du personnel enseignant.

Si le poste occupé par le membre du personnel enseignant avant le congé autorisé n'existe plus à son retour en service actif dans la Division, cette dernière doit offrir au membre un autre poste, aussi semblable que possible au poste occupé avant le congé autorisé.

BA  
AR  
DP  
R00

### **ARTICLE 39 - CONGÉ D'EXAMEN**

Tout membre du personnel enseignant de la Division est autorisé à prendre un congé d'une journée, sans perte de salaire, afin de se présenter à tout examen universitaire qui a lieu pendant une journée d'école, pourvu que l'examen sanctionne un cours menant à une classification plus élevée sur l'échelle salariale précisée dans les présentes ou un cours qui permet au membre du personnel enseignant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

### **ARTICLE 40 - CONGÉ SANS SOLDE**

Les membres du personnel enseignant qui ont acquis deux (2) années complètes de service à l'emploi de la Division peuvent faire demande pour un congé sans solde à des fins d'études ou à d'autres fins, selon les conditions suivantes :

- a) Toutes les demandes de congé doivent être adressées par écrit à la direction générale des écoles, qui les soumet à l'approbation de la Division.
- b) Les demandes de congé pour une année scolaire donnée doivent être soumises à la direction générale des écoles au plus tard le 15 mars de l'année scolaire précédente. La direction générale rendra réponse au plus tard le 15 avril. Si le congé est demandé pendant l'année scolaire, la demande doit être soumise à la direction générale des écoles au moins trente (30) jours, dans la mesure du possible, avant le début du congé demandé.
- c) Les congés sans solde ne peuvent être accordés pour une période supérieure à deux (2) ans.
- d) À la fin de son congé sans solde autorisé, tout membre du personnel enseignant a le droit de réintégrer le poste qu'il occupait immédiatement avant le congé ou à un poste comparable, pourvu qu'il indique, par écrit et avant le 1<sup>er</sup> avril de l'année du congé, son intention de retourner au travail au début de l'année scolaire suivante. Si le congé se termine à un autre moment que la fin de l'année scolaire, le membre du personnel enseignant doit indiquer son intention de retourner au travail au moins soixante (60) jours avant la date prévue de son retour.

Les membres du personnel enseignant qui bénéficient d'un congé sans solde sont assujettis aux dispositions de l'article 30 « Réduction du personnel », comme s'ils avaient été en service actif pendant l'année du congé.

## **ARTICLE 41 - CONGÉ PERSONNEL**

Tout membre du personnel enseignant est autorisé à prendre deux (2) journées de congé personnel par année scolaire, et ce, sans perte de salaire. À partir de l'année scolaire 2012-2013, une journée peut être reportée à l'année subséquente, jusqu'à un maximum de trois (3) journées par année (y inclus les deux (2) journées de congé personnel de l'année scolaire en cours). Pas plus que deux (2) journées de congé personnel peuvent être utilisées de façon consécutive.

Toute demande de congé personnel doit être écrite et être soumise à la direction générale de la Division au moins une (1) semaine avant de prendre le congé. En cas d'urgence, cette période d'attente ne s'applique pas.

Les congés personnels sont subordonnés à la disponibilité d'un suppléant.

Les congés personnels ne sont pas accordés lors des journées administratives, des journées de développement professionnel ou des journées parents/enseignants, à moins qu'une dérogation spéciale ne soit accordée par la division scolaire.

Les enseignants à temps partiel recevront des congés personnels en fonction de leur ETP.

## **ARTICLE 42 - CONGÉ POUR SERVICE JUDICIAIRE**

À l'exception d'une démarche juridique liée à ses affaires personnelles, tout membre du personnel qui s'absente de son travail afin de se présenter devant un tribunal à titre de juré ou de témoin assigné a le droit de le faire sans perte de salaire. Tous les montants accordés au membre du personnel par le tribunal moins les indemnités de transport, de repas et d'hébergement, doivent être remis à la Division sur réception. Lorsqu'il n'a pas à se présenter devant le tribunal, le membre du personnel doit se présenter à son poste de travail désigné pendant les heures de travail normales. Tout membre du personnel qui s'absente de son travail aux fins indiquées ci-dessus doit en informer la Division avant le début de l'absence.

## **ARTICLE 43 : ACTIVITÉS PARASCOLAIRES**

### **43,01**

Les activités parascolaires sont volontaires.

**43,02**

Les « activités parascolaires » se rapportent aux activités sportives, sociales, récréatives, artistiques et culturelles avec des élèves et qui se passent en dehors des heures d'une journée scolaire ordinaire. Les activités parascolaires ne comprennent ni les activités associées aux affaires académiques ou pédagogiques, ni les matières du programme d'études qui se passent en dehors des heures d'une journée scolaire ordinaire, qu'elles se passent indépendamment ou avec les élèves, les parents ou le personnel administratif, telles que (sans toutefois être limitées à cette liste) les réunions du personnel, les réunions avec les parents, les réunions de comité, les ateliers, la correction et l'administration des examens ou la correction des devoirs scolaires.

Les parties reconnaissent l'importance des activités parascolaires comme partie intégrante de l'expérience scolaire de chaque élève.

Une activité parascolaire admissible doit avoir reçu l'approbation antérieure de la directrice ou du directeur de l'école. La directrice générale ou le directeur général servira d'arbitre à tout différend à savoir si une activité spécifique est admissible en vertu de la présente disposition.

À compter du début de l'année scolaire 2022-2023, (selon la définition du ministre de l'Éducation Manitoba), le membre du personnel enseignant aura droit à :

- i) Un congé d'une demi-journée sans perte de salaire, en autant qu'elle ou qu'il complète 22,5 heures de tâches reliées à une activité parascolaire admissible pendant une année scolaire et ce, jusqu'à un maximum de quatre (4) demi-journées.
- ii) La directrice ou le directeur et le membre du personnel enseignant conviennent les dates de tel congé.

Dans le cas où un membre du personnel enseignant accumule un nombre insuffisant d'heures pour avoir droit au congé d'une demi-journée sans perte de salaire au courant de l'année scolaire, elle ou il peut choisir de reporter ces heures à l'année scolaire subséquente.

Dans le cas où un membre du personnel enseignant accumule un nombre suffisant d'heures pour avoir droit au congé d'une demi-journée sans perte de salaire dans toute année scolaire, elle ou il peut choisir de reporter la demi-journée du congé sans perte de salaire à l'année scolaire subséquente. Le maximum qui peut être reporté d'une année scolaire ne doit pas dépasser deux (2) demi-journées. Le maximum qui peut être utilisé dans une année scolaire est six (6) demi-journées.

La demi-journée obtenue à la suite d'avoir compléter 22,5 heures d'activités parascolaires ne peut être utilisée pour prolonger les congés d'été, de Noël ou du printemps.

Bd.  
DP Ae  
RGR

Les congés parascolaires sont subordonnés à la disponibilité d'un suppléant.

Les congés parascolaires ne sont pas accordés lors des journées administratives, des journées de développement professionnel ou des journées parents/enseignants, à moins qu'une dérogation spéciale ne soit accordée par la division scolaire.

#### **ARTICLE 44 : TEMPS DE PRÉPARATION**

À partir de la première journée du premier semestre suivant la date de signature, la Division doit allouer un minimum de deux cent dix (210) minutes de temps de préparation par cycle de cinq (5) jours au personnel enseignant. Le temps de préparation doit être réparti dans des périodes d'au moins trente (30) minutes.

#### **ARTICLE 45 – REMBOURSEMENT POUR DÉMÉNAGEMENT**

Les enseignants qui acceptent un poste aux écoles : La Voie du Nord, Jours de Plaine et Saint-Lazare, recevront un remboursement d'un maximum de 4 000 \$ (avec preuves/pièces justificatives) pour les coûts suivants :

- Le kilométrage pour un voyage entre l'ancienne résidence et la nouvelle résidence ainsi que, si applicable, le coût de location de véhicule de déménagement ou Le coût d'une entreprise de déménagement;
- et
- Le coût d'une chambre d'hôtel et repas lors du déménagement.

Les demandes de remboursement doivent être remises au bureau divisionnaire à l'intérieur des huit semaines suivant la première journée de travail à l'école.

Le maximum remboursable pour un membre enseignant qui serait admissible à l'article 27,02 et cet article est de 4 000 \$.

#### **ARTICLE 46 – CONGÉ DIFFÉRÉ POUR RENCONTRES PROFESSIONNELLES**

Les enseignants de l'école Saint-Lazare, de l'école Jours de Plaine et de l'école communautaire La Voie du Nord (seulement lorsque l'horaire des vols ne permet pas un aller/retour Thompson/Winnipeg le même jour), reçoivent une journée de congé différé pour chaque voyage aller/retour à Winnipeg ou à Lorette pour une rencontre professionnelle convoquée par la DSFM. Ce congé peut se prendre, suite à un préavis de 48 heures, selon le choix de l'enseignant.

Les congés différés sont subordonnés à la disponibilité d'un suppléant.

Les congés différés ne sont pas accordés lors des journées administratives, des journées de développement professionnel ou des journées parents/enseignants, à moins qu'une dérogation spéciale ne soit accordée par la division scolaire.

#### **ARTICLE 47 – COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL D'ÉCOLE**

Toutes les écoles doivent être dotées d'un comité de perfectionnement professionnel d'école composé du directeur ou de la directrice de l'école, ou d'une personne désignée à cet effet et jusqu'à trois membres du personnel enseignant de l'école élus par le personnel enseignant de cette même école.

Le mandat du comité de l'école est le suivant :

- a) élaborer des activités locales en matière de perfectionnement professionnel;
- b) administrer le fonds de perfectionnement professionnel de l'école, conformément aux lignes directrices établies par le plan stratégique de la DSFM, qui inclut le cadre d'amélioration continue divisionnaire et le plan local d'amélioration continue de l'école.

Les parties s'engagent à collaborer et faire preuve de bonne foi dans l'application de cet article.

La Division s'assure de placer un minimum de deux salaires maximum de la classe 7 à la disposition de ces comités.

#### **ARTICLE 48 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL DURANT LA PAUSE ESTIVALE**

La participation des membres du personnel enseignant aux séances de perfectionnement professionnel organisées par la Division durant la pause estivale est volontaire. Les membres du personnel enseignant qui assistent à de telles séances ou les animent bénéficient, au cours de l'année scolaire suivante, d'un temps compensatoire égal au nombre de jours durant la pause estivale où ils ont assisté au perfectionnement professionnel. La modalité et le calendrier de ce temps compensatoire sont convenus entre la direction et le membre du personnel. Les modalités

BA  
DP Ae  
12/00

de l'arrangement sont soumises à l'approbation préalable de la direction générale. Cette clause ne s'applique pas aux directrices, directeurs, directrices adjointes, directeurs adjoints, coordonnatrices et coordonnateurs.

L'ajout de cet article prend effet à la date de signature.

#### **ARTICLE 49 – CONGÉ POUR MOTIF RELIGIEUX**

- 1) Un enseignant peut recevoir un total de trois (3) jours de congé payé pour congé religieux par année scolaire.
- 2) Les enseignants ne doivent pas s'absenter de leur travail sans avoir obtenu au préalable la permission de la division scolaire.
- 3) Aux fins du présent article, les congés pour obligations religieuses sont définis comme les principaux jours saints observés par l'enseignant et désignés comme jours d'obligation par la religion de l'enseignant, et dont l'observation exige une absence du travail pour la totalité ou une partie de la journée. Ces jours sont ceux qui ne sont pas couverts par les jours fériés du Manitoba.
- 4) Lorsque les enseignants s'absentent pour observer des congés religieux plus de trois (3) jours par année scolaire, ces jours ne sont pas rémunérés.
- 5) La période de notification suivante s'applique :
  - a. Les enseignants du personnel qui ont besoin d'un congé religieux durant l'année scolaire doivent fournir un avis écrit sur le formulaire prescrit dès que possible après le début de l'année scolaire, mais pas plus tard que le 30 septembre.
  - b. Pour les enseignants qui ont besoin d'un congé religieux avant le 15 octobre, un avis écrit de dix (10) jours d'enseignement doit être donné à la division scolaire. Pour les enseignants qui ont besoin d'un congé religieux sacré le 15 octobre ou plus tard, un avis écrit du congé requis pour cette année scolaire doit être donné au plus tard le 30 septembre.
  - c. Pour les enseignants qui commencent à travailler avec la division scolaire à un moment autre que le début de l'année scolaire et qui ont besoin d'un congé religieux sacré, un avis écrit doit être donné à la division scolaire dans les dix (10) jours ouvrables suivant le début de l'emploi actif.
- 6) Lorsque l'avis approprié n'a pas été donné à la division scolaire, cette dernière doit accorder un congé religieux et ce congé est accordé sans solde. La division doit agir de façon raisonnable et équitable en tenant compte de toutes les circonstances.
- 7) Les parties conviennent que le présent article constitue un accommodement raisonnable pour le congé religieux.

**ARTICLE 50 – CONGÉ POUR MOTIF CÉLÉBRATION CULTURELLE  
AUTOCHTONE**

- 1) Un enseignant autochtone a droit à un maximum de trois (3) jours rémunérés par année scolaire pour participer à des cérémonies autochtones traditionnelles, à des observances culturelles ou spirituelles et lorsque ce congé exige une absence du travail pour la totalité ou une partie de la journée. Le congé pour participer à des cérémonies autochtones ou à des activités culturelles ou spirituelles est assujéti aux exigences opérationnelles de l'école de l'enseignante ou de l'enseignant.
- 2) Aux fins du présent article, un enseignant autochtone est une personne qui se déclare membre des Premières nations, Inuit ou Métis.
- 3) Une cérémonie, une observation culturelle ou spirituelle comprend tout événement significatif pour les pratiques culturelles traditionnelles ou le patrimoine d'un employé autochtone. Les exemples d'événements culturels importants comprennent, sans s'y limiter, les pow-wow, les cérémonies de Sundance et de Sweat Lodge, les rassemblements de nourriture traditionnelle, l'enseignement traditionnel fondé sur la terre ou la langue, l'enseignement dirigé par les aînés ou les cérémonies organisées à la suite d'un événement familial important.
- 4) Les enseignants doivent fournir un préavis écrit de sept (7) jours de l'enseignant pour participer à un ou des événements culturels indigènes, dans la mesure du possible. Les enseignants ne doivent pas s'absenter de leur travail sans avoir obtenu au préalable la permission de la division scolaire.
- 5) Lorsque les enseignants s'absentent pour observer les cérémonies autochtones, les congés culturels et spirituels au-delà de trois (3) jours par année scolaire, ces jours ne sont pas rémunérés.
- 6) Les parties conviennent que le présent article constitue un accommodement raisonnable pour le congé d'observation cérémonielle, culturelle et spirituelle autochtone.

Convention collective entre « la Division » et « l'Association »

EN FOI DE QUOI la Division et l'Association attestent leur engagement à l'égard de la présente par les signatures des dirigeants appropriés ce 30<sup>e</sup> jour de octobre 2024.

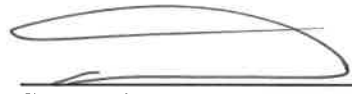
**L'ASSOCIATION DES ÉDUCATRICES  
ET ÉDUCATEURS FRANCO-MANITOBAINS  
DE THE MANITOBA TEACHERS' SOCIETY**

  
Présidence du Comité de bien-être économique

  
Présidence

**LA DIVISION SCOLAIRE  
FRANCO-MANITOBAINE**

  
Présidence

  
Secrétaire-trésorier

Bd.  
DP  
AL  
Roc

SECTION VI : ANNEXES

ANNEXE A ENTENTE DE GARANTIE

**RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE ET DE SANTÉ  
DES EMPLOYÉS DES ÉCOLES PUBLIQUES DU MANITOBA**

ENTRE

**LA DIVISION SCOLAIRE FRANCO-MANITOBAINE**

(ci-après désignée « la Division »)

D'UNE PART,

ET

**L'ASSOCIATION DES ÉDUCATRICES ET ÉDUCATEURS FRANCO-MANITOBAINS  
DE THE MANITOBA TEACHERS' SOCIETY**

(ci-après désignée « l'Association »)

D'AUTRE PART.

ATTENDU QUE, conformément à la Convention collective datée du 30 octobre 2024 qui a été signée par la Division et l'Association, la Division a convenu de participer à l'administration du Régime d'assurance dentaire et de santé des Employés des écoles publiques du Manitoba (ci-après désigné « le Régime ») pour tous les employés admissibles (ci-après désignés « les employés ») tels qu'établis par le Conseil de fiducie du Régime d'assurance dentaire et de santé des Employés des écoles publiques du Manitoba (ci-après désigné « le Conseil de fiducie ») comme étant employés de la Division; et

ATTENDU QUE la Division et l'Association souhaitent préciser les conditions de la participation de la Division à l'administration du Régime; et

ATTENDU QUE, conformément à l'Entente conclue entre la Manitoba School Boards Association (MSBA – l'association des commissions scolaires du Manitoba), la Manitoba Teachers' Society, et le Conseil de fiducie, le Conseil de fiducie est responsable de l'élaboration, de la mise en oeuvre, et du fonctionnement du Régime;

PAR CONSÉQUENT, IL EST ATTESTÉ PAR LA PRÉSENTE ENTENTE qu'en considération des clauses liminaires et des engagements réciproques contenus dans la présente entente, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule de la présente Entente fait partie intégrante de cette dernière.
2. Les conditions générales du Régime doivent être élaborées par le Conseil de fiducie.

DP  
BL  
AC  
RW

3. Sous réserve des conditions de l'Entente de garantie, la Division et l'Association doivent se conformer à toutes les exigences de l'administration et de la souscription d'assurance du Régime stipulées par le Conseil de fiducie ou par l'assureur nommé par le Conseil de fiducie pour administrer le Régime.

4. La Division doit verser les paiements suivants :

a) Sous réserve du paragraphe b) qui suit le présent paragraphe, à partir de septembre 2022, la Division doit verser un montant mensuel de 117,50 \$ au nom de tout.e employé.e au titre de l'assurance dentaire, un montant mensuel de 139,00 \$ au nom de tout.e employé.e au titre de l'assurance de santé et un montant mensuel de 16,25 \$ au nom de tout.e employé.e au titre de l'assurance pour les soins de la vue, ledit montant de 117,50 \$, de 16,25 \$ et de 139,00 \$ étant les taux mensuels applicables à une couverture familiale de chaque régime. Les paiements doivent être versés au Conseil de fiducie ou à toute autre partie désignée par écrit à cette fin par les fiduciaires du Régime.

Sous réserve du paragraphe b) qui suit le présent paragraphe, à partir de septembre 2023, la Division doit verser un montant mensuel de 121,00 \$ au nom de tout.e employé.e au titre de l'assurance dentaire, un montant mensuel de 149,00 \$ au nom de tout.e employé.e au titre de l'assurance de santé et un montant mensuel de 16,50 \$ au nom de tout.e employé.e au titre de l'assurance pour les soins de la vue, ledit montant de 121,00 \$, de 16,50 \$ et de 149,00 \$ étant les taux mensuels applicables à une couverture familiale de chaque régime. Les paiements doivent être versés au Conseil de fiducie ou à toute autre partie désignée par écrit à cette fin par les fiduciaires du Régime.

Sous réserve du paragraphe b) qui suit le présent paragraphe, à partir de septembre 2024, la Division doit verser un montant mensuel de 117,00 \$ au nom de tout.e employé.e au titre de l'assurance dentaire, un montant mensuel de 180,00 \$ au nom de tout.e employé.e au titre de l'assurance de santé et un montant mensuel de 16,50 \$ au nom de tout.e employé.e au titre de l'assurance pour les soins de la vue, ledit montant de 117,00 \$, de 16,50 \$ et de 180,00 \$ étant les taux mensuels applicables à une couverture familiale de chaque régime. Les paiements doivent être versés au Conseil de fiducie ou à toute autre partie désignée par écrit à cette fin par les fiduciaires du Régime.

b) Si un.e employé.e est admissible à une couverture réduite et choisit l'option de réduction, comme l'autorisent les conditions du Régime, soit une couverture applicable à l'employé.e et à une personne à charge seulement (conjoint.e ou enfant), une couverture applicable à l'employé.e seul.e ou l'absence de couverture dans le cas où l'employé.e bénéficie d'un autre régime d'assurance dentaire et de santé, selon le cas, la Division doit payer un montant égal à la différence entre le taux mensuel applicable aux familles de chaque assurance et le taux applicable à la couverture choisie par l'employé.e.

Convention collective entre « la Division » et « l'Association »

- c) Pour chaque année subséquente, la Division doit verser au nom de chaque employé.e un montant mensuel qui ne doit pas être supérieur au montant payé par la Division pour chaque employé.e au cours de l'année antérieure (en tenant compte des paiements mentionnés aux alinéas a) et b) du présent paragraphe 4), accru ou réduit d'un pourcentage équivalent au pourcentage moyen négocié pour l'échelle salariale des employés ou accordé à celle-ci pour l'année en cours.
5. L'Association comprend et accepte que tout.e employé.e à l'emploi de la Division à la date d'entrée en vigueur du Régime ou après doit participer au Régime, sauf si l'employé.e est admissible à se retirer du Régime, comme l'autorisent les conditions de ce dernier.
6. La présente Entente de garantie peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties à l'Entente le premier jour de septembre d'une année civile donnée, pourvu que la partie qui souhaite résilier l'Entente signifie un avis d'au moins douze mois à cet effet à l'autre partie.
7. Tout avis exigé ou autorisé aux termes de la présente Entente de garantie est considéré comme signifié s'il est transmis par courrier recommandé, port payé, ou par transporteur cautionné, aux parties aux adresses suivantes :

Adresse de la Division :

Direction générale  
Division scolaire franco-manitobaine  
C.P. 204, 1263, chemin Dawson  
Lorette (Manitoba) R5K 0S1

Adresse de l'Association :

Présidence  
Association des éducatrices et des éducateurs  
franco-manitobains  
463, rue Sabourin  
Saint-Pierre-Jolys (Manitoba) R0A 1V0

Tout avis envoyé par courrier, tel qu'indiqué ci-dessus, sera considéré comme signifié le cinquième jour ouvrable qui suit la journée où la lettre contenant l'avis a été mise à la poste.

8. Les délais fixés constituent une condition essentielle de la présente Entente de garantie qui est assujettie aux lois de la Province du Manitoba.
9. La présente Entente de garantie est obligatoire pour les parties à l'Entente et elle doit s'appliquer au profit desdites parties, de leurs successeurs et ayants droit.

EN FOI DE QUOI, la Division et l'Association attestent leur engagement à l'égard de la présente par les signatures des dirigeants appropriés ce 30<sup>e</sup> jour de octobre 2024.

DP  
Bl  
Al  
R90

*Convention collective entre « la Division » et « l'Association »*


---

**DIVISION SCOLAIRE  
FRANCO-MANITOBAINE**

**ASSOCIATION DES ÉDUCATRICES ET  
ÉDUCATEURS FRANCO-MANITOBAINS  
DE THE MANITOBA TEACHERS'  
SOCIETY**

  
Présidence

  
Présidence du Comité de bien-être économique

  
Secrétaire-trésorier

  
Présidence

AE  
DP  
RW  
BA

**ANNEXE B : ENTENTE AUXILIAIRE AU SUJET DES RÉGIMES D'ASSURANCE**

ENTRE

**LA DIVISION SCOLAIRE FRANCO-MANITOBAINE**

(ci-après désignée « la Division »)

D'UNE PART,

ET

**L'ASSOCIATION DES ÉDUCATRICES ET ÉDUCATEURS FRANCO-MANITOBAINS  
DE THE MANITOBA TEACHERS' SOCIETY**

(ci-après désignée « l'Association »)

D'AUTRE PART.

ATTENDU QUE, conformément à la Convention collective datée du 30 octobre 2024, la Division a accepté de participer à un certain nombre de régimes d'assurance, y compris les suivants :

- Régime d'assurance-vie collective des Employés des écoles publiques du Manitoba;
- Régime d'assurance dentaire et de santé des Employés des écoles publiques du Manitoba.

La Division a accepté de participer à ces régimes conformément aux conditions de l'administration et du partage des coûts qui sont déterminées par les conditions d'admission stipulées par chacun des régimes individuels.

ATTENDU QUE la Division reconnaît que certains membres du personnel enseignant ne seront pas admissibles à la couverture des régimes en raison des règles administratives et de souscription de ces derniers, la Division et l'Association ont convenu que certains membres du personnel enseignant seront rémunérés en fonction du taux salarial annuel en vigueur au cours de l'année scolaire 2022/23, 2023/24, 2024/25, 2025/26 comme suit :

ÉCHELLE SALARIALE EN VIGUEUR DU 1er JUILLET 2022 AU 30 JUIN 2023 (+ 2,5%)							
Années	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7
0	43 093	47 750	51 695	62 260	66 747	70 681	74 806
1	44 555	49 269	54 137	65 235	69 730	74 305	77 730
2	46 703	51 714	56 272	68 791	73 297	77 872	81 331
3	48 843	54 168	58 632	72 371	76 861	81 437	84 929
4	51 013	56 633	60 954	76 040	80 545	85 034	88 690
5	53 158	59 324	63 885	79 813	84 304	88 631	92 463
6	55 272	64 230	73 193	83 582	88 073	92 441	96 237
7	-	-	-	87 349	91 851	96 248	99 997
8	-	-	-	90 685	95 723	100 369	104 318
9	-	-	-	96 131	101 495	107 596	113 332

Bl. AE  
DP  
RBU

**Convention collective entre « la Division » et « l'Association »**

<b>ÉCHELLE SALARIALE EN VIGUEUR DU 1er JUILLET 2023 AU 30 JUIN 2024 (+ 2,75 %)</b>							
Années	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7
0	44 278	49 063	53 117	63 972	68 583	72 624	76 863
1	45 780	50 624	55 625	67 029	71 648	76 348	79 867
2	47 987	53 136	57 820	70 682	75 313	80 014	83 567
3	50 186	55 658	60 245	74 361	78 975	83 677	87 264
4	52 416	58 190	62 631	78 131	82 760	87 373	91 129
5	54 619	60 956	65 642	82 007	86 622	91 068	95 006
6	56 792	65 996	75 206	85 880	90 495	94 983	98 884
7	-	-	-	89 752	94 377	98 895	102 747
8	-	-	-	93 179	98 355	103 129	107 186
9	-	-	-	98 774	104 286	110 554	116 449

<b>ÉCHELLE SALARIALE EN VIGUEUR DU 1er JUILLET 2024 AU 30 JUIN 2025 (+ 3,0 %)</b>							
Années	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7
0	45 606	50 535	54 710	65 891	70 640	74 803	79 169
1	47 154	52 143	57 294	69 040	73 797	78 639	82 263
2	49 427	54 730	59 554	72 803	77 572	82 414	86 075
3	51 691	57 328	62 052	76 592	81 344	86 187	89 882
4	53 989	59 936	64 509	80 475	85 243	89 994	93 863
5	56 258	62 784	67 611	84 468	89 221	93 800	97 855
6	58 496	67 976	77 462	88 456	93 210	97 832	101 850
7	-	-	-	92 444	97 208	101 862	105 830
8	-	-	-	95 975	101 306	106 223	110 402
9	-	-	-	101 738	107 414	113 871	119 943

<b>ÉCHELLE SALARIALE EN VIGUEUR DU 1er JUILLET 2025 AU 31 JANVIER 2026 (+ 3,0 %)</b>							
Années	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7
0	46 974	52 051	56 352	67 868	72 759	77 047	81 544
1	48 568	53 707	59 013	71 111	76 011	80 998	84 731
2	50 909	56 372	61 341	74 987	79 900	84 886	88 657
3	53 242	59 048	63 914	78 890	83 785	88 773	92 579
4	55 609	61 734	66 445	82 890	87 800	92 694	96 679
5	57 946	64 668	69 639	87 002	91 898	96 614	100 791
6	60 251	70 016	79 786	91 110	96 006	100 767	104 906
7	-	-	-	95 217	100 124	104 918	109 005
8	-	-	-	98 854	104 345	109 410	113 714
9	-	-	-	104 790	110 637	117 287	123 541

Bd.  
DP AE  
RRO

**Convention collective entre « la Division » et « l'Association »**

ÉCHELLE SALARIALE EN VIGUEUR DU 1er FÉVRIER 2026 AU 30 JUIN 2026							
Années	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7
0	54 276	60 438	67 500	70 379	75 121	79 774	84 414
1	55 627	62 324	69 861	74 405	79 318	84 204	89 088
2	56 978	64 210	72 221	78 431	83 516	88 635	93 762
3	58 329	66 096	74 581	82 458	87 714	93 066	98 436
4	59 680	67 982	76 942	86 484	91 911	97 497	103 111
5	61 030	69 867	79 302	90 510	96 109	101 927	107 785
6	62 381	71 753	81 663	94 536	100 307	106 358	112 459
7				98 563	104 504	110 789	117 133
8				102 589	108 702	115 220	121 807
9				106 615	112 900	119 650	126 481

Les parties reconnaissent notamment, sans limiter le suivant, que les employés des catégories suivantes seront rémunérés en fonction de l'échelle salariale ci-dessus :

1. les enseignants.es suppléants.es;
2. les enseignants.es à temps partiel qui travaillent moins de 30 % du temps des enseignants.es à temps plein;
3. les enseignants.es qui bénéficient d'un supplément de salaire pour congé de maternité ou parental;
4. les enseignants.es embauchés en vertu d'un contrat d'une durée déterminée de moins de 60 jours ouvrables.

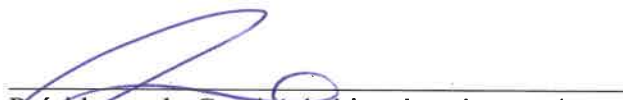
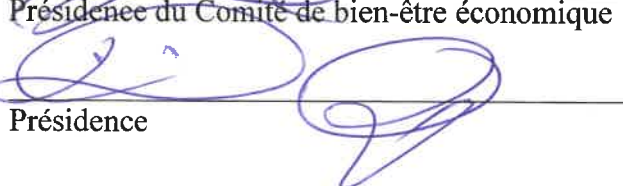
Cette entente auxiliaire est attachée et forme partie intégrale de la Convention collective convenue entre la Division et l'Association en date du 30 octobre 2024.

EN FOI DE QUOI, la Division et l'Association attestent leur engagement à l'égard de la présente par les signatures des dirigeants appropriés ce 30<sup>e</sup> jour de octobre 2024.

**DIVISION SCOLAIRE  
FRANCO-MANITOBAINE**

**ASSOCIATION DES ÉDUCATRICES ET DES  
ÉDUCATEURS FRANCO-MANITOBAINS  
DE THE MANITOBA TEACHERS' SOCIETY**

  
Présidence  
  
Secrétaire-trésorier

  
Présidence du Comité de bien-être économique  
  
Présidence

BA.  
DP  
RA

**ANNEXE C : ENTENTE CONCERNANT L'ENSEIGNEMENT DE LA RELIGION ET  
DE LA PARTICIPATION AUX EXERCICES RELIGIEUX**

ENTRE

LA DIVISION SCOLAIRE FRANCO-MANITOBAINE  
(ci-après désignée « la Division »)

ET

L'ASSOCIATION DES ÉDUCATRICES ET ÉDUCATEURS FRANCO-MANITOBAINS  
(ci-après désignée « l'Association »)

Les parties conviennent de régler la situation des enseignantes et des enseignants de la Division face à l'enseignement religieux, à la participation aux exercices religieux, à l'assignation de l'enseignement religieux et à la question d'affichage de postes dans les écoles de la Division comme suit :

ATTENDU que les parties sont régies par la *Loi sur les écoles publiques* (L.R.M. 1987, c.P250), notamment les articles 80 à 84 inclusivement.

ATTENDU que les parties reconnaissent la liberté de conscience et de religion telle que prescrite par le *Code des droits de la personne du Manitoba* ainsi que la primauté du droit en vigueur dans la Province du Manitoba.

ATTENDU que l'expression « exercices religieux » s'entend pour les fins de la présente entente, de pratiques telles que la récitation de prières, la lecture de textes bibliques ou à caractère religieux ainsi que le chant d'hymnes religieux ou à caractère religieux.

ATTENDU que l'expression « enseignement religieux » au sens de l'article 81 de la *Loi sur les écoles publiques* (L.R.M. 1987, c.P250) signifie l'enseignement académique de la religion et de la catéchèse.

ATTENDU que la Division sera la seule entité ayant compétence pour instaurer et appliquer le processus décrit à la présente.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

- i) L'article suivant entrera en vigueur dès la signature de la présente lettre d'entente. Par la suite, l'article sera intégré à la prochaine convention collective renouvelée qui entrera en vigueur à compter de la date de signature de cette entente.

BA.  
AL  
RD  
DP

**1. Enseignement et exercices religieux**

**1,01 Enseignement religieux**

Un enseignant ou une enseignante n'est pas obligé d'offrir un enseignement religieux, de participer à un tel enseignement ou d'assumer les responsabilités de celui-ci, y compris l'enseignement de la catéchèse, à moins d'avoir indiqué de manière explicite, par écrit, sa volonté de le faire, conformément aux stipulations de l'annexe C de la présente entente collective.

**1,02 Exercices religieux**

Un enseignant ou une enseignante n'est pas obligé de diriger des exercices religieux, d'assumer les responsabilités de ceux-ci, à moins d'avoir indiqué de manière explicite, par écrit, sa volonté de le faire, conformément aux stipulations de l'annexe C de la présente convention collective.

2. L'Association et la Division conviennent que le protocole sur les exercices religieux et l'enseignement religieux, de la catéchèse ainsi que toutes les activités connexes entrera en vigueur dès la signature de la présente lettre d'entente. Par la suite, les parties conviennent que le protocole sur l'enseignement religieux et la participation aux exercices religieux deviendra l'annexe C de la convention collective renouvelée et ce à compter de la date de signature de cette entente.

**B. PROTOCOLE**

**Affichage des postes**

1. La Division s'engage lors de l'affichage des postes disponibles d'enseignement au sein de la Division à exclure toute mention d'enseignement religieux, de la catéchèse, des exercices religieux ou de toute activité connexe. La Division assure l'Association que l'enseignement religieux ne sera pas une condition de travail.

**Processus d'entrevue**

2. La Division s'engage, lors de l'entrevue des candidates ou de candidats au poste d'enseignante ou d'enseignant à ne faire aucune allusion ou à ne poser aucune question directe ou indirecte liée :
- a) aux croyances religieuses de la candidate ou du candidat;
  - b) à la volonté et disponibilité de la candidate ou du candidat à dispenser l'enseignement religieux, y inclus la catéchèse, ou à participer aux exercices religieux tenus à l'école.
3. La Division s'engage, lors du processus d'entrevue, à n'exercer aucune manœuvre d'intimidation, de pression ou d'incitation afin d'encourager la candidate et le candidat à dispenser l'enseignement religieux et à participer aux exercices religieux.

4. La Division s'engage à ne soumettre aux candidates et aux candidats, préalablement, pendant l'entrevue, aucun formulaire d'adhésion ou de participation à l'enseignement religieux ou aux exercices religieux.

**Processus de participation des enseignantes et des enseignants à l'enseignement religieux et aux exercices religieux**

5. La Division s'engage à ne requérir d'aucune façon la participation des enseignantes et des enseignants tant à l'enseignement religieux, y inclus la catéchèse, aux activités reliées à l'enseignement religieux et aux exercices religieux.
6. La participation aux exercices religieux s'entend de la récitation de la prière en classe avec les élèves. Il est entendu que la prière peut avoir lieu dans les dix (10) minutes avant la première classe de l'avant-midi et dans les cinq (5) minutes avant la première classe en après-midi. Rien aux présentes ne peut être interprété ou appliqué à ce que le temps prévu à la convention collective pour la pause-repas du personnel enseignant soit réduit.
7. Une fois que les prescriptions statutaires prévues aux articles 80, 81 et 84 de la *Loi sur les écoles publiques* (L.R.M. 1987, c.P250) ont été remplies, tout membre du personnel enseignant dûment autorisé par un pasteur, prêtre, rabbin ou ecclésiastique qui désire participer à l'enseignement religieux peut opter, sur une base volontaire, de participer à l'enseignement religieux et aux exercices religieux, par le biais de la remise, auprès de la direction de l'école, sur une base annuelle, d'une note confidentielle en utilisant le texte suivant :  
*Par la présente, je me porte volontaire pour enseigner la religion ou la catéchèse durant l'année scolaire 20\_\_ - 20\_\_. (La note doit inclure la signature de la personne volontaire et la date.)*
8. De même, tout membre du personnel enseignant qui désire participer aux exercices religieux peut opter, sur une base volontaire de participer aux exercices religieux par les biais de la remise, auprès de la direction de l'école, sur une base annuelle, d'une note confidentielle en utilisant le texte suivant :  
*Par la présente, je me porte volontaire pour participer à l'enseignement religieux et aux exercices religieux durant l'année scolaire 20\_\_ - 20\_\_. (La note doit inclure la signature de la personne volontaire et la date.)*
9. Le choix de l'enseignante ou de l'enseignant de participer à l'enseignement religieux et aux exercices religieux sera conservé de façon confidentielle. Aucune référence quant au choix ne sera notée ou encore conservée au dossier personnel de l'enseignante ou de l'enseignant.
10. Le choix exercé par l'enseignante ou l'enseignant en la manière prescrite aux paragraphes 7 et 8 de la présente entente n'est valable que pour la période indiquée par l'enseignante et

Convention collective entre « la Division » et « l'Association »

l'enseignant. En tout temps, l'enseignante ou l'enseignant peut se retirer de l'enseignement religieux ou de la participation aux exercices religieux et ce sans avoir à justifier son retrait.

11. La Division s'engage à n'exercer aucune représailles, manœuvre d'intimidation, à ne faire preuve d'aucune discrimination, à ne faire aucun commentaire ou à ne pas modifier la description de tâche d'une enseignante ou d'un enseignant en raison de sa non-participation à l'enseignement religieux ou aux exercices religieux.
12. La Division s'engage à ne tolérer aucune discrimination de la part d'autres enseignants ou personnel de la Division à l'endroit d'une enseignante ou d'un enseignant qui ne s'implique pas au niveau des activités à caractère religieux.
13. Dans les cas où l'enseignement religieux est dispensé, cet enseignement sera dispensé conformément aux prescriptions de la *Loi sur les écoles publiques* (L.R.M. 1987, c.P250).
14. La Division s'engage à demander aux différents diocèses, églises et paroisses de toutes les dénominations religieuses visées par l'enseignement religieux de contribuer directement à l'enseignement religieux soit en fournissant les services d'un pasteur, d'un prêtre, d'un rabbin ou d'un autre ecclésiastique pour l'enseignement religieux soit en contribuant financièrement aux coûts rattachés à l'enseignement religieux.

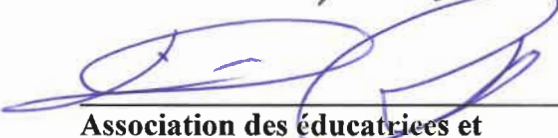
**Engagement**

15. La présente entente lie les parties à partir du 28 novembre 2001 et ne peut être modifiée sans consentement écrit des parties.
16. Les parties s'entendent que le présent protocole sera annexé à la convention collective en vigueur entre la Division et l'Association.

  
Témoin

  
Témoin

  
Division scolaire franco-manitobaine

  
Association des éducatrices et  
éducateurs franco-manitobains

Date 30 octobre 2024

RP Bd.  
DP AE

Gross Grid

FÉVRIER 2026 (1.00% & Harmonization)							
ANNÉES	CLASSE 1	CLASSE 2	CLASSE 3	CLASSE 4	CLASSE 5	CLASSE 6	CLASSE 7
0	\$ 54,276	\$ 60,438	\$ 67,500	\$ 70,379	\$ 75,121	\$ 79,774	\$ 84,414
1	\$ 55,627	\$ 62,324	\$ 69,861	\$ 74,405	\$ 79,318	\$ 84,204	\$ 89,088
2	\$ 56,978	\$ 64,210	\$ 72,221	\$ 78,431	\$ 83,516	\$ 88,635	\$ 93,762
3	\$ 58,329	\$ 66,096	\$ 74,581	\$ 82,458	\$ 87,714	\$ 93,066	\$ 98,436
4	\$ 59,680	\$ 67,982	\$ 76,942	\$ 86,484	\$ 91,911	\$ 97,497	\$ 103,111
5	\$ 61,030	\$ 69,867	\$ 79,302	\$ 90,510	\$ 96,109	\$ 101,927	\$ 107,785
6	\$ 62,381	\$ 71,753	\$ 81,663	\$ 94,536	\$ 100,307	\$ 106,358	\$ 112,459
7				\$ 98,563	\$ 104,504	\$ 110,789	\$ 117,133
8				\$ 102,589	\$ 108,702	\$ 115,220	\$ 121,807
9				\$ 106,615	\$ 112,900	\$ 119,650	\$ 126,481

Net Grid

FÉVRIER 2026				PRIME: \$4248			
ANNÉES	CLASSE 1	CLASSE 2	CLASSE 3	CLASSE 4	CLASSE 5	CLASSE 6	CLASSE 7
0	\$ 50,028	\$ 56,190	\$ 63,252	\$ 66,131	\$ 70,873	\$ 75,526	\$ 80,166
1	\$ 51,379	\$ 58,076	\$ 65,613	\$ 70,157	\$ 75,070	\$ 79,956	\$ 84,840
2	\$ 52,730	\$ 59,962	\$ 67,973	\$ 74,183	\$ 79,268	\$ 84,387	\$ 89,514
3	\$ 54,081	\$ 61,848	\$ 70,333	\$ 78,210	\$ 83,466	\$ 88,818	\$ 94,188
4	\$ 55,432	\$ 63,734	\$ 72,694	\$ 82,236	\$ 87,663	\$ 93,249	\$ 98,863
5	\$ 56,782	\$ 65,619	\$ 75,054	\$ 86,262	\$ 91,861	\$ 97,679	\$ 103,537
6	\$ 58,133	\$ 67,505	\$ 77,415	\$ 90,288	\$ 96,059	\$ 102,110	\$ 108,211
7				\$ 94,315	\$ 100,256	\$ 106,541	\$ 112,885
8				\$ 98,341	\$ 104,454	\$ 110,972	\$ 117,559
9				\$ 102,367	\$ 108,652	\$ 115,402	\$ 122,233