

**Articles proposés envers le renouvellement  
de la convention collective provinciale AEFM-DSFM  
Présenté le 1 octobre 2024**

**SECTION 1 – GÉRANCE**

**Article 3 – Durée (4 ans)**

La présente convention lie les parties et elle entre en vigueur **le 1 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 :

- 1) à la Manitoba Teachers' Society, par le quinze (15) du mois suivant le retenue, un montant correspondant à la cotisation annuelle à la Manitoba Teachers' Society divisée en **douze (12)** parts égales;
- 2) à l'Association, par la quinze du mois suivant la retenue, un montant correspondant à la cotisation annuelle à l'Association divisée en deux (2) **douze (12)** parts égales

**Nouveaux postes (nouveau)**

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.

**Affichages des postes d'enseignement (nouveau)**

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.

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

**Article 9 – Échelle Salariale**

*Préambule* : 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 requise 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.

#### Augmentations générales en pourcentage (AGP)

- 2022-2023 2,50 %
- 2023-2024 2,75 %
- 2024-2025 3,00 %
- 2025-2026 3,00 %, avec rajustement pour rétention du personnel enseignant de 1 % le 1<sup>er</sup> février 2026.
- 2025-2026 Grille harmonisée (équivalent à la grille anglophone mais sur les étapes 0-9)

#### Le 1<sup>er</sup> juillet 2025 :

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	\$ 55,608	\$ 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

#### Grille harmonisée – 1<sup>er</sup> février 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

**Article 10 – Formation scolaire et professionnelle des membres du personnel enseignant aux fins de position dans l'échelle salariale – modification du 10,03(1) et (2)**

**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.

**Qualifications atypiques (nouveau)**

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 DSFM 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 :

- 1) Ait soumis toutes documentations requises pour satisfaire aux conditions d'embauche.

**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.

**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 :

	En date de la signature de cette entente	2025-2026	2026-02-01
<b>Breveté</b>	217,00 \$	224,00 \$	237,00 \$
<b>Non-breveté</b>	183,00 \$	188,00 \$	190,00 \$

**Article 14 – Allocations pour fonctions administratives : directeurs et directrices, directeurs adjoints et directrices adjointes**

**14,02 – Allocations pour directrices et directeurs d'écoles**

du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	2,50%
du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024	2,75%
du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025	3,00%
du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026	3,00% (ajustement rétention de 1,00% le 1 février 2026)

**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 désignée 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 1er 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 1er 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 et coordonnatrices**

du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	2,50%
du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024	2,75%
du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025	3,00%
du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026	3,00% (ajustement rétroactif de 1,00% le 1 février 2026)

**Article 15 – Allocations pour les 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 prorata du pourcentage du contrat d'enseignement.

- à compter du 1er juillet 2022 : **2 000,00 \$**
  - du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024 2,75%
  - du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025 3,00%
  - du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026 3,00% (ajustement rétention de 1,00% le 1 février 2026)

#### Article 16 – Intérêt sur les versements 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.

#### 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 pour l'année calendrier précédente.

### SECTION IV : CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Article 27 – Mutations

**27,02** - Si un membre du personnel enseignant est muté par la Division, cette dernière doit assumer les coûts de réinstallation au montant de 1 450,14 \$ avec les augmentations :

- du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 2,50%
  - du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024 2,75%
  - du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025 3,00%
  - du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026 3,00% (ajustement rétention de 1,00% le 1 février 2026)
- si la mutation exige un déménagement supérieur à 40 km entre la résidence et le nouveau lieu de travail.

#### Perfectionnement professionnel durant la pause estivales (nouveau)

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 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.

### SECTIONS 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**.

### Article 33 – Congé de 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 600-500 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 :**

- i. **le motif du congé de deuil demandé est raisonnablement lié au décès, et**
- ii. **le membre du personnel enseignant a demandé 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.**

**La modification du paragraphe qui concerne les articles 33,01 (1) à (8) prend effet à la date de signature.**

### 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.

### Article 36 – Congé parental

#### **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 de son ou ses enfants.

### Article 37 – Congé professionnel

**37,06** - Tout membre du personnel enseignant élu au Comité des avantages sociaux de la Manitoba Teachers' Society a le droit de bénéficier d'un maximum de vingt (20) journées de temps libre afin d'exercer les fonctions pour lesquelles il a été élu. La MTS est responsable du coût de l'embauche d'un suppléant ou d'une suppléante afin de remplacer le membre du personnel enseignant pendant les journées de temps libre. – **(Retiré)**

### 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.

### 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 journées de congé personnel ne peuvent être utilisées pour prolonger les congés d'été, de Noël ou du printemps. -

#### **(Retiré)**

**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.**

### Congé pour motif religieux (nouveau)

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 :
  - i. 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.
  - ii. 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.
  - iii. 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 de dix (10) jours, à partir de la date d'embauche, doit être donné à la division scolaire.
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.

### Congé pour motif célébration culturelle autochtones (nouveau)

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.

### Article 43 – Activités parascolaires

43,02

Les « activités parascolaires » se rapportent aux activités sportives, sociales, récréatives, **artistiques** et culturelles **avec** 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 utiliser pour prolonger les congés d'été, d'hiver ou du printemps.

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 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, à la suite d'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.**