

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**ENTRE**

**LE  
GOUVERNEMENT  
DU YUKON**

**ET**

**L'ASSOCIATION  
DES ENSEIGNANTS  
ET DES ENSEIGNANTES  
DU YUKON**

**EN VIGUEUR DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2015 AU 30 JUIN 2018**

## TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
1	Objet de la convention	1
2	Interprétation et définitions	1
3	Application	3
4	Droits de l'employeur	4
5	Reconnaissance de l'Association	4
6	Nomination des délégués	4
7	Congé pour affaires syndicales et pour les délégués	4
8	Retenue de la cotisation syndicale	6
9	Information	7
10	Procédure de règlement des griefs	8
11	Discipline	10
12	Perfectionnement professionnel	10
13	Employés à temps partiel	12
14	Paiement des salaires	12
15	Application des grilles salariales	14
16	Congé d'études	16
17	Participation à un cours	19
18	Congés — Généralités	19
19	Congé spécial	20
20	Congé de maladie	22
21	Autres congés	24
22	Congés de maternité, <b>parental</b> et de parent	25
23	Blessures au travail	28
24	Congé pour fonctions judiciaires	29
25	Congé sans traitement	29
26	Primes en vertu des régimes d'assurance-santé complémentaire, d'assurance soins dentaires, d'assurance invalidité de longue durée et d'assurance-vie	30
27	Mise en disponibilité	31
28	Indemnité de départ	32
29	Prime du Yukon	34
30	Prime de déplacement	35
31	Allocation pour disparité régionale	35
32	Logement du personnel	36
33	Consultation mixte	37
34	Temps de préparation	37
35	Effectif et diversité des classes	38
36	Activités parascolaires	39
37	Réunions du personnel	39
38	Santé et sécurité	39
38B	Conditions de travail et d'apprentissage sécuritaires	40
39	<b>Respect au travail</b>	40
40	Discrimination zéro	42
41	Dossiers du personnel	42
42	Changement technologique	43
43	Renonciation à la grève/au lockout	44

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
44	Régime de congé avec traitement différé	44
45	Examens du territoire du Yukon	44
46	Clause de réouverture de la convention	44
47	Durée et renouvellement	44
<b><u>Annexes</u></b>		
Annexe A	Tableau I — Grille salariale des enseignants	45
Annexe A	Tableau II — Indemnités aux directeurs d'école, aux directeurs adjoints, aux chefs de département et aux directeurs-enseignants du Centre des jeunes parents	48
Annexe B	Grille salariale des éducateurs de soutien et aides-enseignants	49
Annexe C	Grille salariale des enseignants de langues autochtones	51
<b><u>Lettres d'entente</u></b>		
A :	Régime de pension pour les employés à temps partiel	52
B :	Comité sur la diversité des classes et <b>le soutien au comportement positif</b>	52
C :	Correcteurs d'examens	54
D :	Heures d'enseignement et <b>heures hors enseignement</b>	54
E :	Surveillance	54
F :	<b>Projet pilote d'intervention précoce</b>	55
G :	Avis de début des négociations collectives	56
H :	Comité mixte sur l'évaluation et l'entretien des logements	56
I :	<b>Indemnité pour la participation des employés des collectivités rurales à la Summer Academy</b>	57
J :	<b>Indemnité relative au programme d'apprentissage expérientiel en milieu rural</b>	57
K :	<b>Modèle un pour un</b>	58
L :	<b>Temps de préparation</b>	59
M :	<b>Projet portant sur la charge de travail des administrateurs</b>	59

## ARTICLE 1

### OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet le maintien de relations harmonieuses entre l'employeur et l'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon et mutuellement bénéfiques aux deux parties, de même que l'établissement de conditions d'emploi liées aux salaires et aux conditions de travail des employés couverts par la convention.
- 1.02 Les parties à la convention ont en commun le désir d'améliorer la qualité de l'éducation dans le territoire du Yukon, de maintenir des normes professionnelles et d'offrir la plus haute qualité de services d'enseignement de même que de promouvoir le bien-être et l'excellence des employés pour que les élèves et les résidents du territoire du Yukon reçoivent des services efficaces et de bonne qualité. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre de la loi, des relations de travail efficaces.

## ARTICLE 2

### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 Dans le cadre de la présente convention,
- a) « enseignant de langues autochtones » signifie un membre de l'unité de négociation autre qu'un enseignant, un éducateur de soutien ou un aide-enseignant (Aboriginal Language Teacher);
  - b) « association » signifie l'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon (Association);
  - c) « unité de négociation » signifie le groupe d'employés couverts par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* (Bargaining Unit);
  - d) « taux de rémunération à la quinzaine » signifie le salaire annuel d'un employé permanent **ou temporaire**, plus toute indemnité applicable, divisé par 26 (Biweekly Rate of Pay);
  - e) « date de début d'un cycle d'enseignement » fait référence à la date, après la fin de la période de tests, à partir de laquelle on enseigne la nouvelle matière, ou dans le cas d'une école qui fonctionne par semestres, au premier jour d'un nouveau semestre ou à la date du milieu du semestre (Commencement date of a teaching cycle);
  - f) « service continu et emploi continu » signifie un emploi sans interruption pour le gouvernement du Yukon et comprend toute période de mise en disponibilité et de réengagement dans une période de deux (2) ans (Continuous Service and Continuous Employment);
  - g) « taux de rémunération journalier » signifie le salaire que touche quotidiennement un employé, et qui correspond au chiffre cinq (5) divisé par **980** heures multiplié par le salaire annuel de base de l'employé majoré de toute indemnité administrative ou de supervision applicable, selon les annexes A, B ou C (Daily rate of pay);

- 2.01 h) « sous-ministre » signifie un membre de la fonction publique chargé de l'administration du ministère de l'Éducation et comprend son représentant (Deputy Minister);
- i) « aide-enseignant » (anciennement appelé « éducateur adjoint ») signifie un membre de l'unité de négociation autre qu'un enseignant, un éducateur de soutien ou un enseignant de langues autochtones (Educational Assistant);
- j) « congé d'études » signifie un congé autorisé pour la poursuite d'études qui ne dure pas plus d'une année (Educational Leave);
- k) « employé » signifie un membre de l'unité de négociation (Employee);
- l) « employeur » signifie le gouvernement du Yukon (Employer);
- m) « grief » signifie une plainte écrite présentée conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* par un employé en son propre nom, ou en son propre nom et en celui d'un ou de plusieurs employés, ou par l'agent de négociation ou l'employeur, et comprend un grief de principe présenté par l'agent ou par l'employeur (Grievance);
- n) « congé » signifie l'autorisation de s'absenter de son travail (Leave of Absence);
- o) La permission s'exprime par le verbe « pouvoir ». La notion d'« obligation » est exprimée par le mode indicatif. Le mode conditionnel exprime un message informatif. (May, Shall, Will et Should);
- p) « cotisation syndicale » signifie les droits établis conformément à la constitution de l'Association comme étant les droits payables par les membres pour leur adhésion à l'Association, et ne comprend aucuns frais d'initiation, aucune prime d'assurance ni aucuns frais spéciaux quels qu'ils soient (Membership Dues);
- q) « employé à temps partiel » signifie un employé nommé conformément à la *Loi sur l'éducation* pour donner moins d'heures d'enseignement par jour qu'un employé à temps plein, ou un employé qui travaille à temps plein mais pour moins qu'une année scolaire complète (Part-time Employee);
- r) « directeur d'école » signifie un enseignant qui est nommé ou désigné directeur d'école conformément à la *Loi sur l'éducation* (Principal);
- s) « éducateur de soutien » signifie un membre de l'unité de négociation autre qu'un enseignant, un aide-enseignant ou un enseignant de langues autochtones (Remedial Tutor);
- t) « délégué » signifie un employé qui a été élu ou nommé pour représenter l'Association (Representative);
- u) « école rurale » comprend toutes les écoles à l'extérieur des limites de la ville de Whitehorse à l'exception de l'école élémentaire Golden Horn (Rural School);
- v) « conjoint » signifie :
- i) un époux ou une épouse légitime; ou
  - ii) une personne qui vit dans une relation de fait avec l'employé. La relation de fait existe lorsque l'employé a vécu pendant une période continue d'au moins un (1) an avec une personne dans une relation de couple qui présente une certaine permanence, vit et a l'intention de vivre avec cette personne comme couple et signe une déclaration solennelle à cet effet.

- 2.01 v) iii) Il est entendu qu'un conjoint de fait de même sexe ou de sexe opposé est couvert par tout régime d'avantages sociaux offert dans la présente convention collective dans la mesure où le régime prévoit une couverture pour le conjoint de même sexe ou de sexe opposé (Spouse).
- w) « suppléant » signifie un enseignant employé pour remplacer un enseignant temporairement absent de ses fonctions régulières (Substitute Teacher);
- x) « surintendant » signifie un surintendant des écoles nommé par le ministre et affecté à des fonctions conformément à la *Loi sur l'éducation*. Aux fins de l'application de la présente convention, toute référence au surintendant inclut les autres membres de la direction à qui le surintendant aurait délégué les pouvoirs et responsabilités que lui confère la présente convention (Superintendent);
- y) « enseignant » signifie un membre de l'unité de négociation titulaire d'un brevet d'enseignement valide ou d'une permission écrite délivrée en conformité avec les règlements et qui est nommé ou embauché conformément à la *Loi sur l'éducation* pour enseigner ou pour administrer ou superviser un service d'enseignement dans une école, mais ne comprend pas un enseignant de langues autochtones (Teacher);
- z) « directeur adjoint » signifie un enseignant chargé d'aider le directeur d'école dans l'organisation, l'administration et la supervision de l'école (Vice-Principal).

2.02 Généralités :

Dans la présente convention, le singulier inclut le pluriel et toutes les expressions désignant des personnes visent à la fois les hommes et les femmes.

2.03 Sauf dans les cas où la convention spécifie le contraire, les expressions utilisées dans la convention :

- a) ont la même signification que dans la *Loi sur l'éducation* ou ses règlements d'application si elles sont définies dans la *Loi* ou ses règlements;
- b) ont la même signification que dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* ou ses règlements d'application si elles sont définies dans la *Loi* ou ses règlements;
- c) ont la même signification que dans la *Loi d'interprétation*, si elles sont définies dans la *Loi* mais pas dans la *Loi* ou les règlements mentionnés à l'alinéa a) ci-dessus.

### ARTICLE 3

#### APPLICATION

- 3.01 Les dispositions de la convention s'appliquent à l'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon, aux employés et à l'employeur.

**ARTICLE 4****DROITS DE L'EMPLOYEUR**

- 4.01 Sauf dans les domaines couverts par la convention, la convention ne restreint d'aucune façon l'autorité de l'employeur.

**ARTICLE 5****RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION**

- 5.01 L'employeur reconnaît l'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon comme étant le seul agent négociateur pour tous les employés de l'unité de négociation.
- 5.02 Par dérogation au paragraphe 5.01, lorsque dans un cas spécial l'employeur est incapable d'offrir des services d'enseignement à une collectivité conformément aux conditions d'emploi spécifiées dans la convention, l'employeur peut améliorer les conditions d'emploi d'un employé pour une période donnée. Une telle amélioration est soumise à l'approbation de l'Association, qui ne la retient pas indûment. L'employeur peut mettre fin à l'amélioration des conditions d'emploi à n'importe quel moment et s'il y met fin avant la fin de la période précisée, il en informe l'Association à l'avance et en discute avec elle.

**ARTICLE 6****NOMINATION DES DÉLÉGUÉS**

- 6.01 L'employeur reconnaît le droit de l'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon de nommer un nombre raisonnable d'employés comme délégués pour la procédure de règlement des griefs.

**ARTICLE 7****CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES ET POUR LES DÉLÉGUÉS****7.01 Réunions avec l'employeur**

Les délégués syndicaux reçoivent un congé avec traitement pour assister aux réunions convoquées par l'employeur, y compris les réunions de consultation mixtes lorsque les besoins du service le permettent et que les deux parties conviennent qu'elles devraient avoir lieu.

**7.02 Audiences de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon**

Lorsque la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon reçoit une plainte conformément aux articles 64 ou 120 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation*, et lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur accorde un congé avec traitement à :

- a) l'employé qui a porté plainte en son propre nom;

- 7.02 b) un délégué qui agit au nom de l'employé ou de l'Association qui a porté plainte;
- c) un employé qui est appelé comme témoin par la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon ou par l'Association.

7.03 **Audiences de médiation, d'arbitrage et de conciliation**

L'employeur accorde un congé avec traitement à un maximum de quatre (4) employés représentant l'Association devant un médiateur, un arbitre ou une commission de conciliation.

7.04 **Réunions pendant la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage**

1. Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur accorde un congé avec traitement à tout employé qui a présenté un grief ou à tout délégué représentant l'employé pour qu'il discute du grief avec le représentant de l'employeur.

7.05 **Réunions de négociation du contrat de travail**

Lorsque les besoins du service le permettent, quatre (4) employés reçoivent un congé avec traitement pour assister aux réunions de négociation du contrat de travail au nom de l'Association. **Les employés à qui on accorde un congé avec traitement pour mener les négociations initiales jouissent d'un congé avec traitement pour les négociations subséquentes. Les congés pour les négociations subséquentes sont accordés, sans que les besoins du service entrent en ligne de compte.** L'Association absorbe le coût de toute suppléance servant à remplacer les participants autorisés à assister aux réunions.

7.06 **Réunions préparatoires à la négociation du contrat de travail**

Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur accorde un congé sans traitement à un nombre raisonnable d'employés pour qu'ils assistent aux réunions préparatoires à la négociation du contrat de travail.

7.07 **Président de l'Association**

1. Lorsque l'Association en fait la demande au sous-ministre, ce dernier libère le président de l'Association de ses fonctions ordinaires pour qu'il s'occupe des affaires de l'Association pour une (1) année scolaire. La demande de libération doit parvenir au sous-ministre par écrit avant le 31 mai. Le congé accordé au président est un congé sans traitement. Pour toute autre question sauf le salaire, le président est réputé ne pas être en congé.
2. **À compter du début de l'année scolaire 2015-2016**, lorsqu'un employé se voit accorder un congé conformément à l'alinéa 7.07.1, ledit congé est avec traitement si l'Association verse à l'employeur un montant égal à la rémunération que l'employé aurait touchée, **selon son taux de rémunération de base plus les indemnités maximales payables en vertu du premier point du tableau II de l'annexe A, Indemnités aux directeurs d'école et aux directeurs adjoints.** L'employeur enverra chaque trimestre à l'Association une facture couvrant cent pour cent (100 %) du salaire brut et des avantages sociaux versés à l'employé, ce qui comprend son salaire de titularisation selon son taux de rémunération de base plus les indemnités maximales payables en vertu du premier point du tableau II de l'annexe A, **Indemnités aux directeurs d'école et aux directeurs adjoints.** Dans ce contexte, « rémunération » signifie toute forme de salaire, d'avantages sociaux et de primes, y compris toute forme de congés et l'admissibilité à une augmentation liée à l'avancement d'échelon à l'exclusion des indemnités payées ou versées directement ou indirectement par l'employeur, ou en son nom, à l'employé ou pour son bénéficiaire.



- 7.07 3. **Les dispositions de l'alinéa 2 ne s'appliquent pas au calcul des indemnités de départ ou autres indemnités de fin d'emploi. Par souci de précision, le calcul des indemnités de départ et autres indemnités de fin d'emploi se fonde, conformément à l'article 28, sur le taux de rémunération du niveau de titularisation de l'employé au moment où prend fin son emploi.**
4. **Aux fins de l'administration des prestations de retraite, l'employé paye 100 % de la contribution de l'employeur pour la différence entre le salaire associé à son niveau de titularisation selon son taux de rémunération de base et les indemnités maximales payables en vertu du premier point du tableau II de l'annexe A, Indemnités aux directeurs d'école et aux directeurs adjoints.**
5. L'employeur s'efforce de replacer l'employé à son retour de la charge de président de l'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon dans le même poste ou dans un poste équivalent et dans la même collectivité à moins que l'employé et l'employeur n'en conviennent autrement.

7.08 **Affaires syndicales**

Lorsque les besoins du service le permettent, un employé désigné par l'Association reçoit un congé avec traitement et les coûts de suppléance sont à la charge de l'Association, à la condition que :

- a) le congé soit demandé à l'avance; et
- b) le nombre total de jours de congé accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) jours dans l'année scolaire.

7.09 **Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants**

Lorsque les besoins du service le permettent, un employé élu ou nommé au conseil d'administration, à un comité ou à un groupe de travail de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants reçoit un congé avec traitement et les coûts de suppléance sont à la charge de l'Association, à la condition que :

- a) le congé soit demandé à l'avance; et
- b) le nombre total de jours de congé accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépasse pas dix (10) jours dans l'année scolaire.

Si les parties en conviennent, un employé peut obtenir un prolongement de son congé.

## ARTICLE 8

### **RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE**

- 8.01 En vertu des conditions d'emploi, l'employeur déduit de la paye de tous les employés un montant égal au montant des frais de cotisation syndicale, et ce, toutes les quinzaines. L'Association informe l'employeur par écrit des montants qu'il est autorisé à prélever toutes les quinzaines.
- 8.02 Aux fins d'application du paragraphe 8.01, la retenue faite de la paye de chaque employé commence le premier mois d'emploi complet.

- 8.03 Les montants retenus selon le paragraphe 8.01 sont remis à l'Association le dernier jour de paye du mois où l'employeur a fait le prélèvement. Les détails relatifs à chaque employé, soit le lieu de travail, la catégorie et l'échelon salarial, ainsi qu'aux retenues faites sont envoyés par courriel à l'Association chaque période de rémunération à la quinzaine.
- 8.04 L'Association accepte d'indemniser l'employeur de toute réclamation ou de toute poursuite découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou poursuite découlant d'une erreur commise par l'employeur.
- 8.05 L'employeur accepte d'inscrire les montants retenus en vertu du paragraphe 8.01 sur le feuillet T4 de chaque employé.

## ARTICLE 9

### INFORMATION

- 9.01 L'employeur accepte de fournir à chaque employé un exemplaire de la convention collective **et un exemplaire de la convention collective en français à chaque enseignant francophone.**
- 9.02 L'employeur accepte de fournir à l'Association, sur demande, une liste indiquant le salaire brut de chaque employé et toute indemnité applicable versée.
- 9.03 L'employeur fournit à chaque école du territoire et à l'Association un exemplaire du guide de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (Superannuation Act Booklet).
- 9.04 L'Association accepte de fournir à l'employeur une liste des membres du bureau et des délégués de l'Association, chaque année en septembre, et de l'informer de tout changement pertinent qui survient par la suite.
- 9.05 L'employeur accepte de fournir à l'Association des exemplaires de ses directives, de ses politiques et de tout renseignement relatif aux conditions de travail qui ne sont pas couvertes par la présente convention, par la *Loi sur l'éducation* ou ses règlements, et par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* ou ses règlements et qui concernent les membres de l'unité de négociation.
- 9.06 À la demande écrite d'un employé, l'employeur accepte de fournir une interprétation de tout écart dans les retenues ordinaires sur le paiement du salaire.
- 9.07 **Les employés ont accès par voie électronique** aux renseignements suivants :
- a) le numéro de l'employé et le numéro de son poste;
  - b) la catégorie salariale, l'échelon salarial, le salaire annuel de base et les indemnités;
  - c) le statut d'employé :  
permanent, en probation, temporaire, à temps plein, à temps partiel (en indiquant le pourcentage);
  - d) le régime de pension de l'employé;
  - e) l'adhésion de l'employé à des régimes de prestations d'assurance (soins dentaires et médicaux), et les bénéficiaires désignés.

**La Commission de la fonction publique fournit ces renseignements sur papier une fois par année à l'employé qui en fait la demande par écrit.**

- 9.08 L'employeur fournit à l'Association tous les renseignements relatifs aux effectifs des classes, y compris le nombre d'élèves ayant un PÉI pour chaque classe de chaque école. L'employeur fournit ces renseignements au plus tard le 15 octobre, et ce, pour toutes les écoles et, dans le cas des écoles secondaires qui fonctionnent par semestre, au plus tard le 15 mars pour le second semestre.

## ARTICLE 10

### PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

#### Lignes directrices sur la procédure de règlement des griefs

- 10.01 Un employé ou un groupe d'employés peut présenter un grief conformément à l'article 63 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* dans les formes établies dans le présent article. L'Association peut présenter un grief conformément à l'article 68 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* dans les formes établies dans le présent article.
- 10.02 L'employé est représenté par l'Association dans tout grief découlant de l'application de la présente convention. L'employé a le droit de se faire représenter par l'Association à chaque étape de la procédure de règlement du grief, que celui-ci découle ou non de l'application de la présente convention.
- 10.03 Lorsque l'employé est représenté par l'Association pour la présentation d'un grief :
- a) l'Association a le droit de consulter l'employeur à chaque étape de la procédure de règlement des griefs; et
  - b) à chaque étape, une copie de la décision de l'employeur est envoyée à l'Association en même temps qu'à l'employé.
- 10.04 Un grief déposé par un employé autrement que sur les formulaires fournis par l'employeur n'est pas déclaré invalide pour ce seul motif.
- 10.05 Les parties en cause peuvent d'un commun accord renoncer à une étape ou une autre de la procédure de règlement des griefs.
- 10.06 Les parties sont tenues pleinement informées de tout fait et de toute considération se rapportant au grief à chaque étape de la procédure de règlement des griefs.
- 10.07 Un grief qui n'est pas déposé dans les délais prescrits est réputé abandonné, sauf si l'employé n'a pu respecter les délais prescrits pour des raisons indépendantes de sa volonté. **Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés si l'employeur et l'Association en conviennent.**
- 10.08 Si l'employeur ne s'acquitte pas des responsabilités qui lui incombent relativement au grief dans les délais prescrits, le grief peut être renvoyé au palier suivant.
- 10.09 L'employé ou l'Association, selon le cas, peut retirer le grief s'il avise l'employeur par écrit de son intention.

### **Griefs déposés par un employé ou un groupe d'employés**

10.10 Les griefs déposés par un employé ou un groupe d'employés sont instruits en passant par les niveaux suivants :

- a) Dépôt d'une plainte : Dans la mesure du possible, l'employé qui a un motif de se plaindre devrait demander qu'une rencontre ait lieu pour discuter de la plainte ou du différend au premier palier de supervision au ministère de l'Éducation (le plus bas palier acceptable étant celui de directeur) ayant la responsabilité première de décider ou d'agir dans l'affaire en cause. L'employé doit faire une demande en ce sens dans les dix (10) jours d'enseignement à compter de la date où les incidents donnant lieu à la plainte sont venus à sa connaissance.

Dans les cinq (5) jours d'enseignement suivant la réception d'une demande visant la tenue d'une rencontre pour discuter d'une plainte, le représentant de l'employeur fixe une date pour rencontrer l'employé afin de discuter du problème et de tenter d'y trouver une solution. La rencontre a lieu dans les dix (10) jours d'enseignement suivant la réception de la demande à cet effet.

- b) Dépôt d'un grief : Si la plainte n'est pas réglée à la satisfaction de l'employé dans les **dix (10) jours** d'enseignement suivant la rencontre, l'employé a dix (10) jours d'enseignement pour présenter un grief par écrit au palier de supervision au sein du ministère de l'Éducation qui suit celui qu'occupe le représentant de l'employeur qui a entendu la plainte.

Dans les cinq (5) jours d'enseignement suivant la réception du grief, le représentant de l'employeur fixe une rencontre avec l'employé pour discuter de la plainte ou du grief. Cette rencontre a lieu dans les vingt (20) jours d'enseignement suivant la réception du grief au niveau concerné.

Le représentant de l'employeur répond au grief par écrit dans les dix (10) jours d'enseignement suivant la rencontre.

### **Griefs présentés par l'Association**

10.11 L'Association a dix (10) jours d'enseignement à compter de la date à laquelle les incidents donnant lieu à une plainte sont venus à sa connaissance pour déposer un grief de principe auprès de la Direction des relations avec le personnel de la Commission de la fonction publique du Yukon.

Si le grief n'est pas résolu durant la période d'enquête, la Direction des relations de travail remet un rapport écrit sur le grief au commissaire de la fonction publique, avec copie conforme à l'Association. Le commissaire de la fonction publique rencontre l'Association dans les soixante (60) jours d'enseignement suivant le dépôt du grief pour discuter de celui-ci et du rapport y afférent. Le commissaire de la fonction publique fait parvenir la réponse finale de l'employeur relative au grief dans les vingt (20) jours d'enseignement suivant la rencontre.

### **Renvoi à l'arbitrage**

10.12 Lorsqu'un grief est renvoyé à l'arbitrage en vertu des articles 64 à 76 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation*, l'employé ou l'Association en avise l'employeur par écrit dans les vingt (20) jours d'enseignement à compter du moment où l'employé ou l'Association a été avisé de la décision rendue à l'étape finale de la procédure de règlement des griefs.

## ARTICLE 11

### DISCIPLINE

- 11.01 Lorsqu'il y a lieu de discipliner ou de congédier un employé, les parties s'entendent pour suivre les règles suivantes :
- a) lorsqu'un employé est tenu d'assister à une réunion ayant pour but la tenue d'une enquête pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire formelle à son égard ou ayant pour but l'annonce d'une mesure disciplinaire formelle à son égard, l'employé a le droit, à sa demande, d'être représenté par un membre ou un représentant de l'Association ou les deux;
  - b) dans la mesure du possible, l'employé est avisé de la tenue d'une telle réunion au moins un (1) jour civil à l'avance;
  - c) l'employé concerné a le droit d'être représenté par un membre ou un représentant de l'Association ou les deux;
  - d) l'employé a le droit d'obtenir par écrit les raisons qui ont motivé la décision de l'employeur;
  - e) selon les circonstances, l'employé a généralement droit à une période raisonnable pour faire preuve de sa réhabilitation;
  - f) les circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire ne sont pas divulguées au public, sauf si les parties en conviennent ou si la loi l'exige;
  - g) les principes généraux du droit s'appliquent;
  - h) sauf dans les cas de cessation d'emploi pendant la période probatoire de l'employé, une cause juste et raisonnable constitue la norme pour une mesure disciplinaire ou un congédiement.

## ARTICLE 12

### PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 12.01
1. Le Fonds de perfectionnement sert à financer des initiatives de formation et de perfectionnement visant l'épanouissement professionnel et l'exécution des programmes et autres activités prioritaires désignées et approuvées chaque année par le Comité mixte de gestion du Fonds en fiducie.
  2. L'employeur contribue au Fonds de perfectionnement **475 000 \$** par année **à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015**. Ces contributions incluent la part de l'employeur au financement d'un poste à temps plein de coordonnateur du développement professionnel conformément au sous-alinéa 12.01.4 1).
  3. Le Fonds de perfectionnement est administré comme s'il s'agissait d'un fonds en fiducie.
  4.
    - 1) L'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon comporte un poste de coordonnateur du perfectionnement professionnel à temps plein (1,0). Le titulaire du poste préside le Comité de perfectionnement professionnel de l'AEY. L'AEY et l'employeur financent le poste à parts égales.
    - 2) Les dispositions relatives au financement du poste de coordonnateur sont similaires à celles du poste de président de l'Association énoncées au paragraphe 7.07.

- 12.01 5. À la fin de l'année scolaire, le solde du compte de perfectionnement professionnel, y compris les fonds attribués qui n'ont pas été dépensés, demeure dans le compte.
6. À la fin de chaque année scolaire, l'Association fournit au sous-ministre un relevé comptable de toutes les activités et de toutes les dépenses du Fonds de perfectionnement et fournit le nom de tous les participants.

12.02 **Administration conjointe du Fonds de perfectionnement**

1. Les sommes d'argent fournies à l'Association en vertu du présent article et l'intérêt sur ces sommes sont administrés au jour le jour par le Comité de perfectionnement de l'Association auquel le ministère de l'Éducation peut nommer un représentant.
  2. Le Comité mixte de gestion du Fonds en fiducie est créé avec deux représentants de l'Association et deux représentants du ministère de l'Éducation. Le Comité a pour but d'établir annuellement les paramètres du perfectionnement professionnel, lesquels servent à délimiter la gamme d'activités que le Comité de perfectionnement de l'Association peut approuver. Le Comité mixte de gestion du Fonds en fiducie devrait se rencontrer au printemps de chaque année pour établir les paramètres des activités pour la prochaine année scolaire. Le Comité se réunit également à la fin de chaque semestre dans le but de réviser et d'analyser les activités tenues jusque-là. Le Comité peut aussi se réunir à tout autre moment à la demande de l'Association ou du sous-ministre.
  3. Avant que les sommes allouées en vertu de l'alinéa 12.01.1 ne soient avancées à l'Association, le Comité mixte de gestion du Fonds soumet à l'approbation du sous-ministre les grandes lignes du programme que l'Association propose d'offrir pendant l'année scolaire et une estimation des dépenses prévues.
  4. L'Association a le droit de dépenser l'argent du Fonds de perfectionnement conformément aux grandes lignes du programme et aux estimations approuvées antérieurement dont il est fait mention à l'alinéa 3. Toute dépense hors des grandes lignes du programme et des estimations approuvées doit d'abord être approuvée par le sous-ministre.
- 12.03 a) Tous les employés qui désirent participer au programme de perfectionnement font une demande au Comité de perfectionnement de l'Association; une fois leur participation approuvée par l'Association, ils font, par l'entremise de l'Association, une demande à l'employeur pour obtenir un congé.
- b) Lorsqu'un employé obtient un congé de perfectionnement professionnel en conformité avec l'article 12, ou un congé pour participer à des réunions relatives aux affaires syndicales en vertu des paragraphes 7.05, 7.08 ou 7.09, des frais sont facturés au Fonds de perfectionnement de l'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon au taux moyen établi dans le *Règlement sur le personnel suppléant*. Aucuns frais de personnel suppléant ne sont facturés lorsque l'Association informe le Ministère par écrit qu'il n'est pas nécessaire d'embaucher un suppléant.
- 12.04 L'employeur reçoit toute demande de congé pour perfectionnement professionnel au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du congé demandé, sauf lorsque la durée de ce congé dépasse trois (3) jours, auquel cas la demande de congé est présentée à l'employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant la date du congé demandé. Lorsque le Comité de perfectionnement de l'Association a approuvé la participation de l'employé au programme de perfectionnement et que les besoins du service le permettent, l'employeur accorde à l'employé un congé avec traitement pour la période de perfectionnement et un congé avec traitement ne dépassant pas deux (2) jours pour les déplacements.

- 12.05 Il est laissé à la discrétion du sous-ministre d'accorder un congé avec traitement aux employés qui assistent à une conférence pour des raisons de perfectionnement professionnel, au Yukon ou ailleurs.

### **ARTICLE 13**

#### **EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

- 13.01 a) Les employés à temps partiel sont payés pour les services rendus proportionnellement aux heures d'enseignement travaillées par jour d'enseignement, selon les annexes A, B ou C.
- b) Lorsqu'un employé à temps partiel assiste à un cours offert à l'interne à la demande de l'employeur, l'employé à temps partiel est payé selon son taux journalier proportionnellement à la durée du cours.
- 13.02 Un employé à temps partiel accumule des crédits de congé de maladie proportionnellement au nombre d'heures d'enseignement travaillées à condition que l'employé ait reçu un salaire pour au moins dix (10) jours de travail dans chaque mois civil.
- 13.03 Un employé à temps partiel accumule des crédits de congé spécial proportionnellement au nombre d'heures d'enseignement travaillées à condition que l'employé ait reçu un salaire pour au moins dix (10) jours de travail dans chaque mois civil.
- 13.04 Un employé à temps partiel a droit à une augmentation liée à l'avancement d'échelon calculée proportionnellement au nombre d'heures d'enseignement travaillées par jour d'enseignement; la date de l'augmentation est établie conformément au paragraphe 15.06.
- 13.05 Les employés à temps partiel ont droit à tous les avantages sociaux décrits dans les articles de la présente convention et leurs avantages sociaux sont calculés proportionnellement au nombre d'heures d'enseignement qu'ils ont travaillées par rapport à celles des employés à temps plein.

### **ARTICLE 14**

#### **PAIEMENT DES SALAIRES**

- 14.01 a) Les employés reçoivent pour les services rendus un salaire établi selon l'annexe appropriée et calculé selon un taux de rémunération à la quinzaine.
- b) Un enseignant nommé à un poste qui demande l'exécution de tâches spéciales ou additionnelles, comme il est mentionné au tableau II de l'annexe A, reçoit une indemnité selon le tableau II, calculée selon un taux de rémunération à la quinzaine en plus du salaire dont il est question à l'alinéa a).
- 14.02 Les éducateurs de soutien et les aides-enseignants sont payés pour les services rendus selon l'annexe B. Les enseignants de langues autochtones sont payés pour les services rendus selon l'annexe C.
- 14.03 **Taux de rémunération officiel**

Le taux de rémunération officiel d'un employé est le taux annuel calculé à la quinzaine et arrondi au cent le plus près.

#### 14.04 Périodes de paye

- a) Tous les employés sont payés à la quinzaine à partir du premier jour de paye de septembre et ainsi de suite tous les deux mercredis, ou selon une entente convenue entre l'employeur et l'Association. Depuis l'année scolaire 2010-2011, les employés des écoles ouvrant pendant la semaine du jour de la Découverte sont payés le dernier jour de paye du mois d'août.
- b) Tous les employés reçoivent le reste de leur salaire, moins un chèque de paye, le dernier jour de paye de l'année scolaire. Le dernier chèque de paye moins toute retenue nécessaire est versé le jour de paye suivant.
- c) En dépit du paiement mentionné ci-dessus, les directeurs d'école et les autres employés qui reçoivent une indemnité selon le tableau II de l'annexe A continuent d'effectuer les tâches administratives pour lesquelles ils reçoivent une indemnité, à la satisfaction du sous-ministre.

#### 14.05 Traitement provisoire

- a) Un enseignant nommé par le surintendant pour remplacer un directeur d'école, un directeur adjoint, **le directeur de la Résidence Gadzoosda, le directeur-enseignant du Centre des jeunes parents ou un chef d'équipe du Centre d'apprentissage individuel** pendant plus de trois (3) jours d'enseignement accumulés par année scolaire est admissible à une indemnité quotidienne à partir du moment où il est nommé jusqu'au moment où la nomination intérimaire prend fin selon le tableau II de l'annexe A. Il n'y a pas de nomination intérimaire pour couvrir une période de moins d'une demi-journée (1/2) d'enseignement. **La présente disposition s'applique également aux enseignants de langues autochtones titulaires d'un brevet d'enseignement valide.**
- b) On calcule l'indemnité quotidienne mentionnée à l'alinéa a) en divisant l'indemnité à payer selon le tableau II de l'annexe A par le nombre d'heures d'enseignement par jour et en divisant le résultat par **980** heures pour chaque jour que l'employé assume les fonctions intérimaires, à condition que l'employé ait assumé les fonctions plus de trois (3) jours d'enseignement.
- c) Un directeur adjoint nommé par le surintendant pour remplacer un directeur pour une période de plus de dix (10) jours d'enseignement consécutifs a le droit de recevoir l'indemnité d'un directeur pour la durée de l'absence.

#### 14.06 Services spéciaux

- a) Un enseignant qui ne reçoit aucune indemnité selon le tableau II de l'annexe A et qui accepte de rendre des services éducatifs à la demande de l'employeur quand il n'y a pas de classes (en dehors des **980** heures d'enseignement) est payé 1/196 de **l'équivalent à temps plein** du salaire annuel de l'employé pour chaque jour de travail selon le tableau I de l'annexe A, le montant minimal payable correspondant à une demi-journée (1/2).
- b) Un enseignant qui reçoit une indemnité selon le tableau II de l'annexe A et qui accepte de rendre des services à la demande de l'employeur quand il n'y a pas de classes (en dehors des **980** heures d'enseignement) est payé, si ces services vont au-delà des services établis pour l'obtention de l'indemnité reçue selon le tableau II de l'annexe A, 1/196 de **l'équivalent à temps plein** du salaire annuel de l'employé pour chaque jour de travail selon le tableau I de l'annexe A, le montant minimal payable correspondant à une demi-journée (1/2).



- 14.06 c) Un enseignant qui travaille comme conseiller dans une école secondaire et à qui on demande, avec l'approbation du surintendant, de fournir des services éducatifs durant la période de vacances précédant immédiatement la rentrée des classes est payé 1/196 du salaire annuel de l'employé pour chaque jour de travail selon le tableau I de l'annexe A, jusqu'à concurrence de quatre (4) jours d'enseignement par année. Les conseillers à temps partiel sont rémunérés pour les services rendus au prorata des heures d'enseignement travaillées par jour.

## **ARTICLE 15**

### **APPLICATION DES GRILLES SALARIALES**

15.01 Le placement d'un enseignant sur la grille salariale du tableau I de l'annexe A, ou sur la grille salariale de la catégorie II ou III tenue par le secrétaire de la Commission de qualification professionnelle des enseignants et des enseignantes, est déterminé par :

- a) la catégorie salariale provisoire assignée par le secrétaire en attendant la décision finale de la Commission de qualification professionnelle des enseignants et des enseignantes en ce qui a trait à la qualification de l'enseignant; et
- b) le nombre d'années d'expérience en enseignement.
- c) La catégorie V Plus constitue un échelon intermédiaire entre les catégories V et VI. Pour être admissible à cette catégorie, cette admissibilité étant déterminée par le ministère de l'Éducation, il faut avoir réussi des cours donnant droit à 30 crédits approuvés, qui ont tous été obtenus après le 1<sup>er</sup> janvier 2006, dans un secteur pertinent au programme d'études ou dans un domaine d'études tel que programmes scolaires et méthodologie de l'enseignement, évaluation, éducation multiculturelle ou éducation spécialisée.
- d) À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, le titulaire d'une permission écrite dont les années de formation équivalent à des années de formation universitaire est placé dans la catégorie inférieure à celle dans laquelle il aurait été placé si le total de ses années de formation avait conduit à sa certification. Le titulaire d'une permission écrite dont les années de formation n'équivalent pas à des années de formation universitaire est placé dans la catégorie la moins élevée. Le ministère de l'Éducation fournit à l'Association la liste de tous les titulaires d'une permission écrite au plus tard le 30 septembre et le 31 mars de chaque année.

### 15.02 **Évaluation de l'expérience**

1. La Commission de qualification professionnelle des enseignants et des enseignantes évalue l'expérience antérieure en enseignement de tout enseignant pour déterminer son salaire.

### 15.02 **Expérience connexe**

2. À la seule discrétion de l'employeur, on peut reconnaître les années d'expérience dans un poste lié étroitement aux fonctions principales de l'employé pour placer un aide-enseignant dans la grille salariale des aides-enseignants, un éducateur de soutien dans la grille salariale des éducateurs de soutien, ou un enseignant de langues autochtones dans la grille salariale des enseignants de langues autochtones.

### 15.03 **Augmentation liée à l'avancement d'échelon**

1. L'augmentation liée à l'avancement d'échelon est accordée :

- i) à tout enseignant pour son expérience en enseignement,
- ii) à tout enseignant de langues autochtones pour son expérience en enseignement et pour son expérience dans l'enseignement d'une langue autochtone,
- iii) à tout aide-enseignant ou à tout éducateur de soutien pour son expérience en enseignement, son expérience dans l'enseignement d'une langue autochtone, son expérience comme aide-enseignant et son expérience comme éducateur de soutien,

dans les écoles accréditées, selon les critères suivants :

- a) un minimum de huit (8) mois d'emploi équivalent temps plein pendant une année scolaire;
- b) un minimum de huit (8) mois d'emploi équivalent temps plein provenant de deux (2) périodes d'emploi au cours d'années scolaires consécutives;
- c) une expérience complète pour les services d'un enseignant à temps plein dans un programme de formation d'enseignant reconnu par le ministère de l'Éducation du Yukon aux fins de la certification;
- d) un minimum de huit (8) mois d'emploi équivalent temps plein au cours d'une période de quatre (4) années consécutives;

ou

- e) un minimum combiné de huit (8) mois d'emploi équivalent temps plein avant et après une période d'absence autorisée.

### 15.04 **Dates des augmentations**

1. La date anniversaire à laquelle l'augmentation liée à l'avancement d'échelon est versée à l'employé est fixée au premier jour de l'année scolaire et ainsi de suite chaque année, sauf dans le cas suivant.
2. Si, au moment de l'embauche initiale, l'employé n'a pas complété un minimum de huit (8) mois d'emploi équivalent temps plein en enseignement dans une école accréditée au cours de l'année scolaire précédente, la date anniversaire à laquelle l'augmentation liée à l'avancement d'échelon est versée est le 1<sup>er</sup> janvier à condition que l'employé ait complété un total combiné d'au moins huit (8) mois d'emploi équivalent temps plein en enseignement au cours de deux (2) années scolaires consécutives avant le 1<sup>er</sup> janvier.

### 15.05 **Moitié d'une augmentation liée à l'avancement d'échelon**

A droit à la moitié d'une augmentation à la date anniversaire de son engagement tout employé qui n'a pas complété le minimum de huit (8) mois d'emploi équivalent temps plein et qui :

- a) soit a complété un minimum de cinq (5) mois d'emploi équivalent temps plein dans une année scolaire;
- b) soit a complété un minimum combiné de cinq (5) mois d'emploi équivalent temps plein avant et après une période d'absence autorisée.

### 15.06 Versement de l'augmentation

- a) Conformément au paragraphe 15.03, une augmentation liée à l'avancement d'échelon dans les limites prescrites dans le tableau I de l'annexe A pour les enseignants, dans l'annexe B pour les aides-enseignants et les éducateurs de soutien ou dans l'annexe C pour les enseignants de langues autochtones est accordée à l'employé à condition que le service de l'employé pendant l'année scolaire précédente ait été satisfaisant.
- b) Une augmentation liée à l'avancement d'échelon peut être retenue ou, dans le cas d'un employé à l'échelon maximal de la grille salariale, retirée l'année suivante si le service de l'employé a été jugé insatisfaisant pendant l'année scolaire en cours, à la lumière des évaluations pertinentes.
- c) Lorsqu'une augmentation liée à l'avancement d'échelon est retenue ou retirée, l'employé est informé par écrit de la raison d'une telle action au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre lorsque l'augmentation est due le 1<sup>er</sup> janvier suivant, ou le 15 avril lorsque l'augmentation est due le premier jour de l'année scolaire suivante.
- d) En dépit de ce qui précède, l'augmentation liée à l'avancement d'échelon est accordée dans les années suivantes si les évaluations écrites indiquent un service satisfaisant et une croissance professionnelle pendant l'année scolaire.

## ARTICLE 16

### CONGÉ D'ÉTUDES

- 16.01 Les employés qui ont un minimum de cinq (5) années de service continu **au Yukon et qui n'ont pas déjà obtenu et pris un congé d'études** sont admissibles à un congé d'études d'un (1) an.
- 16.02 Le congé d'études se prend normalement du premier jour de l'année scolaire jusqu'au dernier jour de l'année scolaire; cependant, lorsque les besoins du service le permettent, l'employé et l'employeur peuvent s'entendre pour déterminer une période supplémentaire ne dépassant pas un (1) an. Toute période supplémentaire fait l'objet d'un congé sans traitement.
- 16.03 Le nombre de places disponibles pour le congé d'études est au moins équivalent à quatre (4) années-personnes par année.
- 16.04 **Au plus tard le 31 octobre de chaque année**, un comité paritaire des congés d'études composé de trois représentants du ministère de l'Éducation et de trois représentants de l'Association **nommés respectivement par le sous-ministre adjoint de la Direction des écoles publiques et le président de l'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon** veille à :
  - a) définir les principes entourant le processus de demande de congé d'études et l'évaluation des demandes;
  - b) élaborer les critères d'évaluation des demandes des employés qui souhaitent obtenir un congé d'études, y compris la pertinence des cours proposés pour le système d'éducation et pour l'employé.
- 16.05 Les personnes qui désirent faire une demande de congé d'études soumettent au Ministère une demande par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre de n'importe quelle année scolaire et envoient une copie à l'Association. La demande écrite contient le plan de cours de l'employé, le nom de l'établissement d'études et des explications quant à la pertinence du cours pour le système d'éducation et pour l'employé, de même que la période de congé d'études demandée.

- 16.06 a) Si le comité paritaire n'arrive pas à s'entendre sur les critères d'évaluation des demandes, la question est soumise à un facilitateur indépendant (frais partagés) qui examine les critères et formule des recommandations non contraignantes au comité. Si le comité n'arrive toujours pas à s'entendre, le sous-ministre adjoint de la **Direction** des écoles publiques et le **président de l'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon** prennent l'ultime décision après avoir soigneusement examiné les recommandations du comité paritaire et du facilitateur.
- b) Après avoir étudié les demandes de congé d'études, y compris les recommandations du comité paritaire, le Ministère et l'**AEY** déterminent quels employés obtiennent un congé d'études.
- 16.07 Un employé qui reçoit un congé d'études a droit à une indemnité à la quinzaine équivalant à 70 % de son salaire.
- 16.08 1. Un employé qui bénéficie d'un congé d'études reçoit avant son départ du Yukon une somme équivalant à un billet aller-retour en classe économique entre Whitehorse et Edmonton ou Vancouver.
2. Lorsque l'employé soumet une déclaration confirmant que le montant servira à son transport du Yukon jusqu'à son établissement d'études et de celui-ci jusqu'au Yukon, le montant payé n'est pas considéré comme faisant partie de la rémunération de l'employé.
3. Un employé qui ne complète pas le programme d'études pour lequel il a reçu un congé rembourse, en tout ou en partie, la somme allouée pour son transport sur huit (8) à treize (13) périodes de rémunération à la quinzaine.
- 16.09 Un employé qui bénéficie d'un congé d'études :
- i) s'engage à reprendre ses fonctions d'enseignant au Yukon au début de l'année scolaire suivant la fin de son congé d'études, ou si l'employé bénéficie d'un congé prolongé approuvé par l'employeur, à l'expiration de celui-ci;
- ii) s'engage à enseigner pendant une période de deux (2) ans après la reprise de ses fonctions d'enseignement;
- iii) s'engage, s'il ne fréquente pas l'établissement d'études mentionné ou s'il ne suit pas le plan de cours proposé ou un autre plan d'études jugé acceptable par l'employeur, à rembourser un montant proportionnel de l'indemnité indiqué par l'employeur;
- iv) fournit à l'employeur un relevé officiel des cours suivis pendant son congé d'études.
- 16.10 1. Un employé qui démissionne ou qui prend sa retraite pendant la période de deux (2) ans suivant la fin de son congé d'études ou la fin de son congé prolongé rembourse l'indemnité et les frais de transport par avion déjà mentionnés dans le présent article.
2. Malgré l'alinéa 1, lorsqu'un employé démissionne ou prend sa retraite pour des raisons de santé pendant son congé d'études ou pendant les deux ans suivant immédiatement le congé d'études ou le congé prolongé, l'employé n'a pas à rembourser l'indemnité et les frais de transport par avion à condition que les circonstances de la démission ou du départ à la retraite soient indiquées clairement par écrit par le médecin de l'employé, à la satisfaction du surintendant. Le surintendant peut soumettre la déclaration du médecin de l'employé à un médecin de son choix pour une vérification. Dans des circonstances exceptionnelles, le surintendant peut renoncer à appliquer l'obligation de revenir au travail.
- 16.11 L'employeur s'efforce de replacer un employé qui revient d'un congé d'études dans le même poste ou dans un poste équivalent et, dans la mesure du possible, dans la même collectivité.

- 16.12 Le surintendant peut, avec l'accord de l'employé concerné, faire en sorte qu'un employé ayant bénéficié d'un congé d'études soit affecté à des tâches d'enseignement avant ou après le congé d'études, ou les deux. Pendant qu'il effectue ces tâches, l'employé est payé le nombre d'heures d'enseignement par jour divisé par 980 heures multiplié par le salaire annuel de l'employé pour chaque jour d'enseignement. L'Association est tenue informée des conditions de l'accord.
- 16.13 1. Lorsqu'un employé qui bénéficie d'un congé d'études demande une avance de salaire, l'avance accordée ne dépasse pas 2 500 \$.
2. Lorsqu'une avance est accordée en vertu de l'alinéa 1, l'indemnité à la quinzaine payée à l'employé durant son congé d'études est réduite proportionnellement d'un montant suffisant permettant de recouvrer le montant total de l'avance sur la période de congé d'études autorisée.

## **ARTICLE 17**

### **PARTICIPATION À UN COURS**

- 17.01 1. Lorsque l'employeur envoie un employé suivre un cours, l'employé reçoit un salaire selon l'annexe appropriée et continue d'accumuler des crédits de congé de maladie et de congé spécial; l'employeur paye le coût de tout suppléant requis.
2. L'employeur paye les frais de cours et de transport, et l'employé touche une indemnité de déplacement conformément à la politique de l'employeur sur les déplacements.

## **ARTICLE 18**

### **CONGÉS — GÉNÉRALITÉS**

- 18.01 1. Lorsqu'un employé décède après avoir utilisé plus de congés de maladie ou de congés spéciaux avec traitement qu'il n'en avait en banque, l'employé est considéré comme ayant accumulé le nombre de congés avec traitement utilisés.
2. a) Lorsqu'un employé qui a utilisé plus de congés de maladie ou de congés spéciaux avec traitement qu'il n'en avait en banque est mis en disponibilité, l'employeur ne demande pas le remboursement des jours de maladie ou de congé spécial avancés.
- b) Si un employé mis en disponibilité selon le sous-alinéa a) est réembauché par la suite et que son service est considéré comme continu, les crédits de congé de maladie et de congé spécial avancés, mais non accumulés avant la mise en disponibilité, sont déduits des crédits de congé de maladie et de congé spécial accumulés par la suite.
- 18.02 Demandes de congé et approbation
1. Les demandes de congé sont faites par écrit sur les formulaires appropriés et adressées au directeur d'école avant la date du congé demandé ou, si cela n'est pas possible, immédiatement au retour au travail de l'employé.
2. Le directeur d'école fait savoir à l'employeur si les besoins du service permettent qu'on approuve le congé.
3. Il faut que l'employeur approuve les demandes de congé avant que le congé ne soit autorisé comme congé officiel avec traitement ou comme congé officiel sans traitement.
4. Lorsque l'employeur refuse la demande de congé d'un employé en raison des besoins du service, l'employé a le droit, sur demande, d'être informé des motifs du refus.

**ARTICLE 19****CONGÉ SPÉCIAL****19.01 Objet**

- a) Les congés spéciaux ont pour objet de permettre à l'employé de bénéficier d'un congé payé afin qu'il n'ait pas à subir de perte de salaire lorsque, pour des raisons personnelles particulières, il lui est impossible de se présenter au travail. On s'attend à ce que l'employé utilise ses congés spéciaux de façon responsable et vise à limiter autant que possible son absence du travail. Afin qu'on puisse administrer les congés spéciaux d'une façon équitable pour tous et s'assurer qu'ils sont utilisés à bon escient, l'employé doit au moment de faire sa demande pour un tel congé prouver, lorsque l'employeur l'exige, que le congé est nécessaire pour la durée demandée.
- b) Les congés spéciaux n'ont pas pour objet d'ajouter du temps aux congés scolaires, aux congés de maladie, ni aux congés de maternité, de paternité, parentaux, d'adoption ou de parent.

**19.02 Généralités**

- a) Un employé reçoit trente (30) heures de congé spécial au début de sa première année de service et au début de chaque année de service continu par la suite.
- b) Tous les crédits de congé spécial inutilisés sont accumulés d'année en année jusqu'à concurrence de cent cinquante (150) heures.
- c) Un employé en congé sans traitement, en suspension ou en congé d'études n'accumule pas de crédits de congé spécial.
- d) Un employé n'est pas admissible à un congé spécial avec traitement pour toute période pendant laquelle il est en congé sans traitement, en congé d'études ou en suspension.
- e) Lorsqu'un employé termine son emploi, les crédits de congé spécial sont mis en banque et lui sont redonnés s'il revient au service de l'employeur dans les cinq (5) années qui suivent son départ.

**19.03 Octroi d'un congé spécial**

- a) Un employé obtient un congé pour raisons familiales d'au plus cinq (5) jours d'enseignement lorsqu'un membre de sa famille, tel que défini à l'alinéa b) ci-dessous, meurt, est sur le point de mourir ou est atteint d'une maladie grave. Le congé peut être pris dans les treize (13) mois qui suivent la date du décès ou dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date du décès afin de participer à un potlatch lié au décès. Le congé peut être prolongé à la discrétion du surintendant ou de son délégué.
  - i) De plus, un employé peut obtenir un congé spécial supplémentaire d'au plus deux (2) jours d'enseignement pour se rendre à destination et en revenir dans le cas d'un congé spécial accordé pour les motifs cités à l'alinéa a). Si son déplacement l'amène à l'extérieur du Yukon, l'employé peut se voir accorder, s'il en fait la demande, un congé spécial supplémentaire d'au plus deux (2) jours d'enseignement pour effectuer son déplacement dans le cas d'un congé spécial accordé pour les motifs cités à l'alinéa a), sauf s'il habite Whitehorse ou Carcross.

- 19.03 b) Pour l'octroi du congé pour raisons familiales, « membre de la famille » comprend la mère, le père, la sœur, le frère, le conjoint, le fils, la fille, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu, la belle-mère, le beau-père, la belle-sœur, le beau-frère, le gendre, la bru, le beau-père par alliance, la belle-mère par alliance, le beau-fils par alliance, la belle-fille par alliance, l'enfant en famille d'accueil, le parent de famille d'accueil, un des grands-parents, un des petits-enfants et toute autre personne qui réside dans la famille de l'employé ou avec qui l'employé réside de façon permanente.
- c) Sous réserve des besoins du service, jusqu'à six (6) employés peuvent bénéficier d'une (1) journée de congé sans perte de salaire pour porter le cercueil aux funérailles d'un employé ou d'un élève de l'école.
- d) L'employé peut obtenir un congé spécial pour prendre soin d'une personne à sa charge ou d'une personne malade qui réside en permanence avec lui, d'un conjoint malade ou d'un parent malade, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours d'enseignement par maladie. Le congé peut être prolongé à la discrétion du surintendant ou de son délégué.
- e) Lorsqu'un employé ne peut pas prendre rendez-vous chez le médecin, le dentiste, l'optométriste, le chiropraticien ou le conseiller pour lui ou pour une personne à sa charge en dehors des heures de travail, l'employé bénéficie d'un congé spécial d'une période qui ne dépasse pas une matinée ou un après-midi. Le congé peut dans des cas exceptionnels être prolongé sous réserve des besoins du service.
- f) Lorsqu'un employé ou une personne à sa charge doit se déplacer à l'extérieur de son lieu de résidence pour un rendez-vous chez le médecin, le dentiste, l'optométriste, le chiropraticien ou le conseiller, et lorsqu'il n'est pas possible pour l'employé ou la personne à sa charge d'obtenir un traitement ou un rendez-vous dans son lieu de résidence ou lorsque l'employé ou la personne à sa charge est renvoyé par un médecin dument qualifié (y compris une infirmière en soins de santé primaires) à un établissement médical à l'extérieur de son lieu de résidence, l'employé obtient un congé spécial pour une période qui ne dépasse pas deux (2) jours, y compris le temps de déplacement, les consultations et le temps d'attente avant, entre et après les consultations. Cette période peut dans des cas exceptionnels être prolongée à la discrétion du surintendant ou de son délégué.
- g) Lorsqu'un employé ou une personne à sa charge est renvoyé par un médecin ou un dentiste à un autre médecin ou à un autre dentiste à l'extérieur du Yukon, l'employé obtient un congé spécial pour une période qui ne dépasse pas cinq (5) jours, y compris le temps de déplacement, les consultations et le temps d'attente avant, entre et après les consultations. Cette période peut dans des cas exceptionnels être prolongée à la discrétion du surintendant ou de son délégué. L'employé se voit accorder un congé spécial supplémentaire d'au plus deux (2) jours d'enseignement pour effectuer son déplacement, sauf s'il habite Whitehorse ou Carcross.
- h) À la discrétion du surintendant ou de son délégué, un employé peut recevoir un congé spécial lorsque des circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables l'empêchent de se présenter au travail.
- i) Sous réserve des besoins du service, un employé qui travaille dans une école à l'extérieur de Whitehorse peut obtenir un congé spécial dans le but de traiter des affaires juridiques ou d'autres affaires similaires qui ne peuvent pas être traitées dans la collectivité où l'employé travaille, à condition que :
- a) le but du congé demandé soit inscrit sur le formulaire de demande;
  - b) la preuve documentée de l'affaire traitée soit mise à la disposition de l'employeur pour examen si ce dernier en fait la demande.

- 19.03 i) Un tel congé est accordé à raison d'un (1) jour par année scolaire pour le traitement des affaires juridiques et, pour les employés en milieu rural, d'un (1) jour maximum par année scolaire pour les déplacements afférents à ces affaires. Le congé accordé pour les déplacements peut être divisé et pris en partie le jour avant et le jour après le congé pour affaires juridiques.
- j) Un employé qui veut obtenir sa citoyenneté canadienne a droit à un (1) jour de congé (qui peut être pris en deux demi-journées) sans perte de traitement.
- k) À la naissance ou à l'adoption d'un enfant, un employé a droit à un congé spécial de trois (3) jours avec traitement à prendre dans les trente (30) jours suivant l'arrivée de l'enfant dans la famille. Les employés qui travaillent dans une école rurale ont droit à deux (2) jours supplémentaires.
- l) Un employé qui est victime de violence familiale a droit à un congé spécial d'au plus cinq (5) jours d'enseignement par année scolaire. Le congé peut être prolongé à la discrétion du surintendant ou de son délégué.

19.04 **Avance en cas d'insuffisance des crédits de congé**

- a) Lorsqu'un employé n'a pas assez de crédits pour pouvoir prendre un congé spécial dans le contexte du présent article, il peut bénéficier d'un congé allant jusqu'à trente (30) heures d'enseignement à la discrétion du surintendant ou de son délégué qui sont déduites des crédits de congé spécial accumulés par la suite.
- b) Au moment de déterminer l'admissibilité d'un employé à utiliser des crédits de congé spécial à l'avance, l'employeur tient compte des années de service de l'employé, du dossier de l'employé et de la capacité de l'employeur d'obtenir un remboursement si l'avance n'est pas remise par des crédits de congé spécial accumulés par la suite.

**ARTICLE 20**

**CONGÉ DE MALADIE**

**BUT**

Le congé de maladie a pour but de protéger les employés contre la perte de revenu lorsque l'employé ne peut accomplir les tâches normales de son emploi parce qu'il est malade ou blessé.

20.01 **Crédits de congé de maladie**

1. Un employé accumule des crédits de congé de maladie au rythme de sept heures et demie (7,5) par mois civil pendant lequel l'employé a au moins reçu dix (10) jours de salaire, jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) heures par année scolaire. Lorsque les dates de l'année scolaire varient et qu'un employé n'est pas admissible à gagner au moins dix (10) jours de salaire pour les mois de juin ou d'août, l'employé ne perd pas le droit d'accumuler des crédits de congé de maladie selon cette formule uniquement à cause du changement dans la durée de l'année scolaire.
2. Tous les crédits de congé de maladie inutilisés sont transférés d'une année à l'autre et sont accumulés indéfiniment.
3. Un employé en congé sans traitement, en congé de préretraite, en congé d'études ou qui fait l'objet d'une suspension, sauf d'une suspension avec traitement jusqu'à l'issue des accusations au criminel portées contre lui, n'accumule pas de crédits de congé de maladie et n'est pas admissible aux congés de maladie.



- 20.01 4. Lorsqu'un employé met fin à son emploi et décide de ne pas recevoir en paiement les crédits de congé de maladie en vertu du paragraphe 20.04, les crédits de congé de maladie accumulés sont mis en banque et sont mis à la disposition de l'employé s'il reprend son service auprès de l'employeur dans les cinq (5) années qui suivent son départ.
5. Il n'y a pas de limite au nombre d'heures de congé de maladie que l'employé peut accumuler.

#### 20.02 **Octroi d'un congé de maladie**

1. Sous réserve des dispositions du présent article, un employé incapable d'effectuer ses tâches en raison de la maladie, de blessures ou d'une mise en quarantaine obtient un congé de maladie avec traitement jusqu'au maximum de crédits de congé de maladie accumulés et inutilisés.
2. Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de douter de l'utilisation qu'un employé fait des congés de maladie, l'employé peut devoir prouver à l'employeur, d'une façon et au moment déterminés par ce dernier, qu'il a besoin d'un congé de maladie.
3. L'interprétation du présent article ne doit pas empêcher l'employeur de discipliner un employé pour une utilisation à mauvais escient des crédits de congé de maladie et de prendre des mesures pour recouvrer le salaire payé durant ces congés.

#### 20.03 **Octroi d'un congé de maladie pris à l'avance**

1. Malgré les alinéas 20.02.1 et 20.02.2, l'employé peut prendre jusqu'à soixante-quinze (75) heures de congé de maladie à l'avance si l'employeur l'approuve. Dans des circonstances exceptionnelles, le surintendant ou son délégué peut avancer soixante-quinze (75) heures de congé supplémentaires.
2. Au moment de déterminer l'admissibilité d'un employé à utiliser des crédits de congé de maladie à l'avance, l'employeur tient compte des années de service de l'employé, du dossier de l'employé et de la capacité de l'employeur d'obtenir un remboursement si l'avance n'est pas remise par des crédits de congé de maladie accumulés par la suite.
3. Une avance de crédits de congé de maladie est remboursée par des retenues sur les crédits de congé de maladie accumulés par la suite ou, lorsque le service de l'employé prend fin avant que l'avance ne soit remboursée, par une retenue d'autres avantages sociaux dus à l'employé.

#### 20.04 **Congé de préretraite**

- i) L'employé qui prend sa retraite de la fonction publique et qui est admissible à une pension immédiate ou à une indemnité immédiate au sens de la *Loi sur la pension des fonctionnaires*, à moins qu'en raison de circonstances exceptionnelles il soit soustrait aux dispositions de la *Loi*, peut convertir jusqu'à trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) des crédits de congé de maladie totaux accumulés et inutilisés jusqu'à un maximum de trois cents (300) heures qui sont payées comme congés de préretraite. Le congé de préretraite est pris pendant la période précédant immédiatement la date de la retraite de l'employé. L'employé peut choisir de recevoir un paiement comptant équivalent au lieu d'un congé de préretraite. L'employé est autorisé à convertir une partie du pourcentage de crédits admissible en congé de préretraite et à toucher le solde en argent dans la mesure où un tel choix ne porte pas atteinte au cycle d'enseignement. L'employé qui met fin à son emploi plus d'une fois a droit à ce congé en vertu du présent article jusqu'à un maximum de trois cents (300) heures au total.

- 20.04 ii) Le taux horaire de paiement pour un congé de préretraite ou un paiement comptant équivaut à un (1) divisé par 980 heures multiplié par l'équivalent à temps plein du salaire de base de l'employé et des allocations administratives ou de supervision de l'employé d'après l'annexe A, B ou C, selon le cas.

## **ARTICLE 21**

### **AUTRES CONGÉS**

#### **21.01 Congé personnel**

Lorsqu'un employé a utilisé cinq (5) jours de congé de maladie ou moins entre le début de l'année scolaire et la fin de cette dernière, l'employé reçoit un (1) jour de congé personnel à prendre durant l'année scolaire suivante, sous réserve des besoins du service.

#### **21.02 Congé personnel pour employés en milieu rural**

Un employé dans une école rurale qui a complété au moins deux (2) ans de service continu dans une localité rurale a droit à un (1) jour de congé personnel à prendre durant l'année scolaire suivante, sous réserve des besoins du service.

#### **21.03 Congé religieux**

Dans une année scolaire, un employé bénéficie d'un congé maximal de trois (3) jours, avec retenue de traitement pour payer un suppléant, pour participer à une fête religieuse particulière (c'est-à-dire autre que le sabbat ou une fête équivalente).

#### **21.04 Congé pour raisons familiales sans traitement**

Moyennant un préavis raisonnable de l'employé, l'employeur accorde à l'employé un congé pour raisons familiales sans traitement d'au plus huit (8) semaines pour lui permettre de s'occuper d'un membre gravement malade de sa famille immédiate au sens de la *Loi sur les normes d'emploi* du Yukon.

## **ARTICLE 22**

### **CONGÉS DE MATERNITÉ, PARENTAL ET DE PARENT**

#### **22.01 Congé de maternité**

- a) À sa demande, une employée enceinte bénéficie d'un congé de maternité sans traitement pour une période maximale de dix-sept (17) semaines consécutives, à l'exclusion de la période des vacances estivales, et peut demander la permission de prendre un congé sans traitement, en vertu de l'article 25, immédiatement avant son congé de maternité. L'employée enceinte a également droit à un congé parental conformément au paragraphe 22.02.
- b) Le congé de maternité mentionné à l'alinéa a) commence à une date déterminée par l'employée, mais pas avant dix (10) semaines de la date prévue pour la naissance, et se prolonge au moins jusqu'à six (6) semaines suivant la date de la naissance.
- c) Il faut que la demande de congé de maternité soit faite par écrit, sauf dans des circonstances exceptionnelles imprévisibles, au moins huit (8) semaines avant la date proposée pour le début du congé et qu'elle inclue la date prévue de la naissance.

- 22.01 d) Il est laissé à la discrétion de l'employeur de demander à l'employée de présenter un certificat médical qui atteste qu'elle peut continuer à travailler lorsque l'employée opte pour continuer à travailler au-delà de huit (8) semaines précédant la date prévue de la naissance.
- e) La période du congé de maternité se joint à toute période de congé parental pris conformément au paragraphe 22.02.
- f) Une employée qui se qualifie pour un congé de maladie en vertu de l'article 20 de la convention collective peut réclamer les crédits de congé de maladie pour toute période de temps précédant ou suivant le congé de maternité.

## 22.02 Congé parental

- a) Un parent employé qui désire obtenir un congé parental doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins huit (8) semaines avant le début proposé du congé et accompagner sa demande :
- i) soit d'un certificat du médecin ou d'une autre preuve mentionnant la date de la naissance ou la date probable de la naissance de l'enfant;
  - ii) soit d'une lettre de l'agence qui place l'enfant prouvant ainsi l'adoption de ce dernier.
- b) Un parent employé bénéficie d'un congé parental sans traitement pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines incluant toute période accordée antérieurement pour un congé de maternité. Le congé parental doit se terminer dans les cinquante-deux (52) semaines à partir de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, de l'arrivée de l'enfant chez le parent employé.
- c) Lorsque les deux parents sont des employés, ils peuvent tous les deux présenter une demande de congé parental à condition que le total combiné des congés mentionnés dans le présent article ne dépasse pas cinquante-deux (52) semaines. Un tel congé doit être pris par chacun des employés en continuité, sauf s'il est impossible de faire coïncider la fin du congé avec le début d'un cycle d'enseignement.
- d) Si le nouveau-né ou l'enfant adopté de l'employé est prématuré ou si, à sa naissance ou par la suite, son état exige son hospitalisation au cours de la période définie dans le présent article, la période de congé parental sans traitement peut être prolongée d'une période supplémentaire égale à la durée de l'hospitalisation. Cette prolongation prend fin au plus tard **cent quatre (104)** semaines après la naissance ou le placement de l'enfant.

## 22.03 Régime de prestations d'assurance-emploi supplémentaires (PAES)

Un employé qui bénéficie d'un congé de maternité ou parental reçoit une indemnité de congé de maternité ou parental conformément au régime de prestations d'assurance-emploi supplémentaires (PAES). **Les conditions suivantes s'appliquent concernant l'admissibilité à des prestations de maternité ou parentales en vertu du régime de PAES :**

- a) Pour être admissible à des prestations de maternité ou parentales en vertu du régime de PAES, l'employé doit fournir à l'employeur la preuve qu'il a fait une demande de prestations de maternité ou parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qu'il y est admissible et les reçoit.

- 22.03 b) Selon la période du congé de maternité ou parental **ou les deux**, les prestations en vertu du régime de PAES sont les suivantes :
- i) lorsque l'employé est soumis à une période d'attente de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations au titre du régime d'assurance-emploi, des prestations pour **toutes les journées d'enseignement durant** ces deux semaines équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de la rémunération journalière de l'employé en vigueur au début du congé, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période;
  - ii) pour un maximum de quinze (15) semaines additionnelles de congé de maternité ou parental, des prestations équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi que l'employé a reçues au moment du congé et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de sa rémunération journalière en vigueur au début de son congé pour toutes les journées d'enseignement, moins toute autre somme gagnée durant cette période.
  - iii) La période d'admissibilité pour **un congé de maternité combiné à un congé parental** ne peut en aucun cas dépasser **trente-deux (32)** semaines pour un parent employé.
- c) Les employés qui bénéficient d'un congé de parent conformément au **paragraphe** 22.04 ne sont pas admissibles aux PAES.
- d) Selon les dispositions des règlements sur les prestations d'assurance-emploi, si la mère décède ou devient invalide et est incapable de prendre soin du nouveau-né, le père employé peut devenir admissible aux prestations de maternité prévues au régime de PAES.
- e) Le régime de PAES prévoit que :
- i) les employés n'ont aucun droit acquis aux prestations en vertu du régime, sauf aux prestations pendant une période de chômage précisée dans le régime;
  - ii) les paiements quant au traitement annuel garanti, au traitement différé ou aux indemnités de départ ne sont pas réduits ni augmentés en vertu des prestations reçues selon le régime.

#### 22.04 **Congé de parent**

- a) À la demande d'un parent employé dont le congé de maternité ou parental a pris fin, le congé de parent sans traitement peut être accordé, sous réserve des besoins du service, pour une période additionnelle ne dépassant pas cinquante-deux (52) semaines.

#### 22.05 **Retour au travail après un congé**

- a) Si la grossesse n'est pas menée à terme, que l'enfant décède, ou dans toute autre situation particulière, l'employé peut retourner au travail avant la date prévue au moment du départ en congé.
- b) Un employé en congé en vertu du présent article doit aviser l'employeur par écrit de son retour au moins quatre (4) semaines avant la date prévue pour son retour. Si l'employé omet de donner un avis de retour au travail, la date pourrait être reportée.

- 22.05 c) L'employé qui demande à retourner au travail avant la date prévue présente une demande par écrit et un certificat médical à l'employeur dans les quatre (4) semaines qui précèdent la date prévue pour son retour. Si l'employé omet de donner un avis de retour au travail, la date pourrait être reportée.
- d) Un employé qui retourne au travail après un congé en vertu du présent article pendant l'année scolaire en cours retourne au même poste qu'il occupait avant son congé ou à un poste dont l'employé et l'employeur conviennent.
- e) Lorsqu'un employé décide de retourner au travail dans une année scolaire subséquente ou lorsque le congé total demandé en vertu du présent article dépasse cinquante-deux (52) semaines, l'employeur s'efforce de replacer l'employé dans le même poste ou dans un poste équivalent.
- f) À la demande de l'employé, l'employeur peut permettre à un employé qui a pris un congé de maternité ou parental de retourner au travail à temps partiel pour une période dont il est convenu par écrit.
- g) La date d'expiration de tout congé en vertu du présent article coïncide avec la date de début d'un cycle d'enseignement à moins que l'employé et l'employeur ne décident d'une autre date.

#### 22.06 **Avantages sociaux**

- a) Pendant toute période de congé accordée en vertu du présent article, l'employé n'accumule pas d'avantages sociaux. Toutefois, l'employeur considère toute période de congé comme une période d'emploi continu.
- b) Les employés en congé en vertu du présent article pour une période cumulative pouvant aller jusqu'à cinquante-deux (52) semaines ont la possibilité de compter le temps passé en congé comme service continu pour le calcul de l'indemnité de départ et de l'avancement d'échelon.

#### 22.07 **Employés temporaires**

Les employés embauchés sur une base temporaire n'ont droit à aucun congé ni à aucune prestation en vertu du présent article pour toute période après laquelle leur engagement temporaire prend fin.

### **ARTICLE 23**

#### **BLESSURES AU TRAVAIL**

- 23.01 Les employés signalent le plus tôt possible au directeur d'école toute blessure ou tout accident qui survient au travail; au besoin, le directeur fait une enquête sur l'accident conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* du Yukon et à ses modifications.
- 23.02 Un employé qui se blesse au travail et qui est incapable par la suite d'effectuer les tâches de son poste a droit à un congé de maladie conformément à l'article 20 :
- a) s'il s'est blessé accidentellement pendant l'exécution de ses tâches et non à la suite d'une négligence de sa part;
- b) s'il souffre d'une maladie résultant de la nature du travail;
- c) s'il a été surexposé à de la radioactivité ou à d'autres conditions dangereuses en cours d'emploi;

- 23.02 d) s'il s'est blessé accidentellement et non à la suite d'une négligence de sa part :
- i) pendant l'exécution d'activités parascolaires sanctionnées par l'employeur;
  - ii) **durant des activités approuvées conformément à l'article 12 – Perfectionnement professionnel;**
  - iii) **durant un cours auquel il participe en vertu de l'article 17 – Participation à un cours.**
- 23.03 Lorsque la réclamation est approuvée par la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) et que l'employé accepte de verser à l'employeur toutes les sommes que l'employé a droit de recevoir de la CSST, l'employé reçoit un congé pour blessures au travail avec traitement pour la période allant de la date de l'accident jusqu'à un maximum de trois (3) mois. Les crédits de congé de maladie utilisés en attendant l'approbation de la réclamation sont réattribués à l'employé à l'approbation de la réclamation.
- 23.04 Si la CSST détermine que l'employé est incapable de retourner au travail après la fin du congé pour blessures au travail avec traitement, l'employé reçoit un congé sans traitement conformément à l'article 25 et reçoit des prestations de perte de salaire tel qu'il est décrit dans la *Loi sur les accidents du travail* et ses modifications.

## ARTICLE 24

### CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES

- 24.01 Un employé, autre qu'un employé en congé sans traitement ou sous le coup d'une suspension, bénéficie d'un congé avec traitement si sa présence est requise autrement que dans le cadre normal de son travail :
- a) pour participer à un jury;
  - b) pour témoigner à la suite d'une assignation ou d'une sommation à comparaître :
    - i) devant un tribunal ou sous l'autorité d'un tribunal ou devant un grand jury;
    - ii) devant un tribunal, un juge, un juge de paix, un magistrat ou un coroner;
    - iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un comité du Sénat ou de la Chambre des communes, autrement que dans le cours normal de ses fonctions;
    - iv) devant le Conseil législatif, l'Assemblée législative ou tout comité de ces organismes autorisé par la loi à exiger la présence de témoins;
    - v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à enquêter pour exiger la présence de témoins.
- à condition, si le travail de juré ou de témoin le permet, que l'employé retourne immédiatement à son travail dans la mesure du possible pour compléter au moins une demi-journée (1/2) d'enseignement.
- 24.02 L'employé à qui on accorde un congé en vertu du présent article verse à l'employeur toute somme reçue pour ses services comme juré ou témoin, sauf les sommes reçues en remboursement de ses dépenses.

## ARTICLE 25

### CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 25.01 Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur peut accorder à un employé un congé sans traitement.
- 25.02 Lorsqu'un employé reçoit un congé sans traitement, le total du nombre d'heures d'enseignement par jour divisé par 980 heures multiplié par le salaire annuel de l'employé est déduit du salaire annuel payé à l'employé pour chaque jour d'absence.
- 25.03
1. Lorsque l'employé bénéficie d'une année de congé sans traitement, l'employeur s'efforce de replacer l'employé qui revient dans le même poste ou dans un poste équivalent et, dans la mesure du possible, dans la même collectivité.
  2. L'employé informe l'employeur par écrit de son intention de retourner au travail au moins trois (3) mois avant la fin de son congé. Si l'employé néglige d'informer l'employeur par écrit, il peut arriver que l'employeur mette fin à l'engagement de l'employé.
- 25.04 **Congé de mariage**

L'employé qui se marie a droit à un (1) jour de congé sans traitement le jour de son mariage.

## ARTICLE 26

### PRIMES EN VERTU DES RÉGIMES D'ASSURANCE-SANTÉ COMPLÉMENTAIRE, D'ASSURANCE SOINS DENTAIRES, D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE ET D'ASSURANCE-VIE

- 26.01 L'employeur paye soixante-quinze pour cent (75 %) des primes du régime d'assurance-santé complémentaire et des primes du régime d'assurance invalidité de longue durée de l'employé.
- 26.02
- a) L'employeur paye quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) des primes du régime d'assurance soins dentaires.
  - b) La couverture maximale à vie pour les traitements d'orthodontie par membre admissible du régime est de 3 000 \$. « Membre admissible » s'entend de l'employé, du conjoint et des enfants à charge de l'employé.
- 26.03 Les employés souscrivent à un régime d'assurance-vie obligatoire prévoyant une indemnité équivalant à deux (2) fois le salaire annuel. L'employeur paye 42,5 % des primes et l'employé paye les 57,5 % restants.
- 26.04
- a) Pour ce qui est des paragraphes 26.01, 26.02 et 26.03, toutes les couvertures des régimes d'avantages sociaux, toutes les conditions de même que tous les critères particuliers d'admissibilité sont à tout moment soumis aux conditions et régis par les conditions des régimes offerts par les compagnies d'assurance, modifiées par ces dernières de temps en temps.
  - b) Tant que l'employeur respecte son engagement de payer sa part des primes pour la couverture d'avantages sociaux applicable, l'employeur ne peut être tenu responsable du rejet de toute réclamation par la compagnie d'assurance.
  - c) La disposition suivante est incluse à titre de renseignement seulement pour les employés couverts par les régimes d'assurance invalidité de longue durée ou d'assurance-vie, ou les deux.

- 26.04 c) Si un employé désire contester le rejet par la compagnie d'assurance de son admissibilité ou de son droit à une couverture en vertu des régimes d'assurance invalidité de longue durée ou d'assurance-vie, il recourt au processus d'appel prévu par la compagnie d'assurance. Si la contestation de l'employé n'est pas résolue de façon satisfaisante, l'employé peut, si cela est possible, intenter une poursuite contre la compagnie d'assurance concernée.
- d) La disposition suivante est incluse à titre de renseignement seulement pour les employés couverts par le régime d'assurance soins dentaires.

Si un employé désire contester le rejet par la compagnie d'assurance de son admissibilité ou de son droit à une couverture en vertu du régime d'assurance soins dentaires, il peut, si cela est possible, intenter une poursuite contre la compagnie d'assurance concernée.

- 26.05 Un employé qui a le droit d'être couvert par les régimes d'assurance soins dentaires, d'assurance invalidité de longue durée, d'assurance-santé complémentaire ou d'assurance-vie peut, selon les conditions de la police du régime, décider de rester couvert pendant toute période après la fin du mois suivant celui pendant lequel l'employé commence un congé sans traitement. Si l'employé choisit de rester couvert, l'employé paye à l'employeur à l'avance soit sa part des primes ou 100 % des primes selon les conditions de la police pour la couverture de la période qui va au-delà de la fin du mois suivant le mois du début de son congé sans traitement.

## **ARTICLE 27**

### **MISE EN DISPONIBILITÉ**

- 27.01 Dans le présent article, « ancienneté » signifie l'embauche continue d'un employé dans l'unité de négociation. L'ancienneté se poursuit lorsqu'un employé quitte l'unité de négociation pour un emploi au ministère de l'Éducation puis retourne à l'unité de négociation.
- 27.02 Lorsque l'ancienneté d'au moins deux employés est égale en vertu du paragraphe 27.01, l'employé qui, au total, a la plus longue période d'emploi auprès de l'employeur est considéré comme ayant le plus d'ancienneté.
- 27.03 Lorsque l'employeur propose de mettre un employé en disponibilité selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation*, l'employeur présente à l'employé un avis par écrit indiquant :
- a) la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité;
  - b) une déclaration des droits de l'employé avant la mise en disponibilité, de ses droits de rappel et de ses droits à une indemnité de départ.
- 27.04 L'avis de mise en disponibilité dont il est question au paragraphe 27.03 est présenté au moins trente (30) jours civils avant la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité et l'employeur peut l'annuler à n'importe quel moment jusqu'à trente (30) jours civils avant la date d'entrée en vigueur. Dans la mesure du possible, l'avis de l'intention de présenter un avis de mise en disponibilité est délivré quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité.



- 27.05 Lorsqu'il détermine quels employés il doit mettre en disponibilité dans une école à la suite d'une réduction de postes, l'employeur prend en considération :
- a) les habiletés et la capacité d'effectuer les tâches associées aux postes maintenus;
  - b) la qualification;
  - c) l'ancienneté.
- 27.06 Pendant la période qui suit la délivrance d'un avis de mise en disponibilité et avant la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité, l'employé a la possibilité de poser sa candidature pour tout poste vacant pour lequel il possède les qualités requises.
- 27.07 La fin d'une nomination temporaire ne constitue pas une mise en disponibilité.
- 27.08 Lorsque l'employé accepte un poste pendant la période précédant la mise en disponibilité, l'avis de mise en disponibilité est annulé.
- 27.09 Lorsqu'un employé mis en disponibilité est réembauché pour une période prédéterminée de plus de trois (3) mois, l'avis de réengagement constitue également un avis de remise en disponibilité en vigueur dès la fin de la nouvelle période d'emploi.

## **ARTICLE 28**

### **INDEMNITÉ DE DÉPART**

- 28.01 **Mise en disponibilité**
- a) Un employé qui a plus de dix (10) mois de service continu et qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de départ au moment de la mise en disponibilité, sous réserve des alinéas 28.01 e) à g).
  - b) Dans le cas d'un employé mis en disponibilité pour la première fois après la signature de la présente convention, le montant de l'indemnité de départ est de dix (10) jours de paye pour la première année et de cinq (5) jours de paye pour chaque année de travail complétée par la suite, mais le montant total de l'indemnité de départ qui peut être versée en vertu du présent article ne dépasse pas cent cinquante (150) jours de paye.
  - c) Dans le cas d'un employé mis en disponibilité pour une deuxième fois ou plus après la signature de la présente convention, le montant de l'indemnité de départ est de cinq (5) jours pour chaque année de travail continu complétée moins toute période pour laquelle l'employé a déjà reçu une indemnité de départ, mais le montant total de l'indemnité de départ qui peut être versée en vertu du présent article ne dépasse pas cent quarante-cinq (145) jours de paye.
  - d) En aucun cas, le montant total de l'indemnité de départ ne dépasse cent cinquante (150) jours de paye, peu importe le nombre de fois qu'un employé a été mis en disponibilité.
  - e) Un employé mis en disponibilité a le droit de se prévaloir de l'indemnité de départ en vertu de l'article 28 ou de ses droits de rappel en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation*. L'employé informe l'employeur par écrit de son choix dans les trente (30) jours qui précèdent la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité selon le paragraphe 27.04.

- 28.01 f) Un employé qui fait une demande d'indemnité de départ est réputé avoir refusé un emploi en vertu du paragraphe 118 c) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation*.
- g) Un employé qui n'est pas réembauché dans les deux (2) années qui suivent immédiatement sa date de mise en disponibilité peut être admissible à l'indemnité de départ à laquelle il aurait eu droit au moment de la mise en disponibilité, à condition d'en faire la demande par écrit à la Commission de la fonction publique dans les deux (2) mois qui suivent la fin de la période de deux (2) ans.

#### 28.02 **Indemnité de départ en cas de démission**

- a) Au moment de sa démission, un employé qui a cinq (5) années ou plus de service continu a le droit de recevoir de l'employeur une indemnité de départ égale au produit obtenu en multipliant deux fois et demie (2,5) l'équivalent à temps plein du taux de rémunération journalier par le nombre d'années complètes de service continu en équivalent temps plein jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) années. Le travail à temps partiel pendant le service d'un employé est calculé au prorata du salaire en vertu du présent article. Au moment de la démission, si le nombre d'années calculées pour déterminer le calcul de la paye donne un nombre d'années complètes plus une fraction d'une autre année, le nombre total d'années est arrondi au chiffre le plus bas si la fraction est inférieure à 0,5 et le nombre est arrondi à la hausse si la fraction est de 0,5 ou plus. Cette façon d'arrondir ne se fait pas pour chaque année de travail à temps partiel mais seulement une fois dans le calcul cumulatif pour déterminer l'indemnité de départ.

#### 28.03 **Indemnité de départ en cas de retraite**

- a) À la fin d'un emploi, un employé qui prend sa retraite et qui est admissible à une pension ou à une indemnité immédiate, tel qu'il est défini dans la *Loi sur la pension des fonctionnaires*, à moins qu'en raison de circonstances exceptionnelles il soit soustrait aux dispositions de la *Loi*, reçoit une indemnité de départ égale au produit obtenu en multipliant cinq (5) fois le taux de rémunération journalier pour un emploi à temps plein par le nombre d'années de travail complétées à temps plein jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) années, moins toute période pour laquelle une indemnité de départ a été versée. Le travail à temps partiel à n'importe quel moment de la période d'embauche de l'employé est au prorata pour le calcul du paiement en vertu du présent article. Le calcul de l'indemnité de départ au moment de la retraite est arrondi selon les modalités décrites au paragraphe 28.02.
- b) Les périodes pour lesquelles l'employé a droit à une indemnité de départ en vertu du présent article ne comprennent pas les périodes d'emploi qui se sont terminées à la suite d'un renvoi en cours de période probatoire ou d'un renvoi motivé, ni les périodes d'emploi séparées par un intervalle de plus de cinq (5) ans durant lequel l'employé n'a pas été au service de l'employeur. Malgré ce qui précède, et par souci de précision, l'indemnité
- c) ne s'applique pas aux périodes d'emploi accomplies en tant qu'employé temporaire ne faisant pas partie de l'unité de négociation, à moins que ce service ne soit continu et qu'il ait précédé immédiatement une période de service comme employé faisant partie d'une unité de négociation.

**28.04 Prestation de décès**

Lorsqu'un employé décède en service et qu'il est admissible à une indemnité de départ en vertu des paragraphes 28.02 ou 28.03, l'employeur verse une prestation de décès au bénéficiaire ou, s'il n'existe aucun bénéficiaire désigné, à la succession ou encore à toute autre personne désignée par le commissaire. Le montant de la prestation est égal au produit obtenu en multipliant cinq (5) fois la rémunération journalière par le nombre d'années de service équivalent à temps plein, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

28.05 Les périodes d'emploi à temps partiel durant la période d'emploi sont prises en considération proportionnellement pour le calcul de la prestation.

28.06 Les périodes pour lesquelles l'employé est admissible à une indemnité de départ ne comprennent pas les périodes pour lesquelles l'employé a déjà reçu des prestations en vertu du présent paragraphe.

**28.07 Encaissement volontaire de l'indemnité de départ**

**L'employé qui a au moins cinq (5) années de service continu peut demander que la totalité ou une portion de l'indemnité de départ accumulée lui soit versée avant son départ à la retraite ou sa démission, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :**

- a) **Le paiement est demandé par tranche de cinq ans (ex. 5 ans, 10 ans, etc.)**
- b) **L'employé peut demander d'encaisser de nouveau son indemnité de départ de façon volontaire chaque fois qu'il accumule cinq (5) autres années donnant droit à une indemnité.**
- c) **La demande d'encaissement volontaire est présentée au plus le 28 février.**
- d) **L'indemnité de départ faisant l'objet d'un encaissement volontaire est versée le premier jour de paye suivant le 1<sup>er</sup> avril.**
- e) **L'employé admissible a droit de recevoir de l'employeur une indemnité de départ égale au produit obtenu en multipliant l'équivalent à temps plein de son taux de rémunération journalier par deux fois et demie (2,5) et par le nombre d'années complètes de service continu en équivalent temps plein visées par la demande jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) années.**
- f) **Le nombre d'années pour lesquelles une indemnité de départ a été volontairement encaissée est déduit du solde de l'indemnité de départ accumulée aux fins de l'application de l'article 28.**
- g) **Ces dispositions ne compromettent en rien l'accumulation subséquente d'une indemnité de départ.**

**ARTICLE 29****PRIME DU YUKON**

29.01 Une prime du Yukon consistant en une indemnité de voyage de 2 242 \$ est automatiquement payée aux employés admissibles. Le prélèvement de l'impôt est au choix de l'employé : à moins qu'il fasse parvenir par écrit une directive contraire à la Commission de la fonction publique, la prime lui est versée sans déduction d'impôt.

**29.02 Les critères d'admissibilité à la prime du Yukon sont ainsi établis :**

- a) L'employé doit avoir complété une période d'admissibilité initiale de deux (2) années de service continu auprès du gouvernement du Yukon avant d'avoir droit à la prime du Yukon.
- b) Par la suite, l'employé a droit à la prime du Yukon pour chaque année complète de service continu, laquelle lui est versée le jour de paye suivant immédiatement la date du début du service continu.

**29.03** Pour des raisons administratives, lorsque la date du début du service continu de l'employé permanent coïncide avec le début de l'année scolaire et qu'il aurait droit à la prime du Yukon à cette date anniversaire, la prime du Yukon lui est versée à la fin de l'année scolaire précédente.

**29.04.** Pour des raisons administratives, l'employé permanent dont la date du début du service continu coïncide avec le début de l'année scolaire, qu'il aurait droit à la prime du Yukon à cette date anniversaire et dont la démission prend effet le dernier jour de l'année scolaire se voit verser la prime du Yukon à la fin de cette dernière année scolaire.

**29.05** Si un employé bénéficie d'un congé sans traitement de plus de trente (30) jours civils consécutifs, autre qu'un congé de maternité, parental, ou d'études, la prime du Yukon est réduite proportionnellement pour chaque période de trente (30) jours civils consécutifs du congé sans traitement.

**29.06** Un employé à temps partiel a droit à la prime du Yukon calculée proportionnellement aux heures d'enseignement travaillées par rapport à celles des employés à temps plein.

**29.07** Un employé qui prend sa retraite de la fonction publique et qui est admissible à une rente immédiate ou à une indemnité immédiate au sens de la *Loi sur la pension des fonctionnaires* a droit à une prime du Yukon (calculée proportionnellement pour les employés dont la date d'admissibilité à la prime du Yukon survient durant l'année scolaire), à condition que l'employé soit embauché jusqu'à la fin du dernier jour d'école de l'année scolaire.

**29.08** Un employé mis en disponibilité a droit à une prime du Yukon à la date de sa mise en disponibilité calculée proportionnellement au nombre d'heures d'enseignement complétées de façon continue depuis sa dernière date d'admissibilité ou, dans le cas d'un employé n'ayant pas encore complété la période d'admissibilité initiale, depuis le début de son emploi.

## **ARTICLE 30**

### **PRIME DE DÉPLACEMENT**

- 30.01** a) Tous les employés à temps plein qui travaillent dans les écoles à l'extérieur de Whitehorse ont le droit de soumettre une fois par année scolaire une réclamation pour les frais de deux (2) voyages aller-retour à Whitehorse au taux kilométrique payé à un employé conformément à la directive patronale en vigueur sur les dépenses relatives aux déplacements.
- b) « En vigueur » signifie le taux kilométrique officiel à la date à laquelle l'employé soumet sa réclamation au Ministère; le « voyage aller-retour » est calculé d'après la distance officielle par la route entre la collectivité où habite l'employé et Whitehorse, multipliée par deux.

- 30.01 c) Tous les employés à temps plein qui travaillent à Old Crow ont le droit de soumettre une fois par année scolaire une réclamation pour les frais d'un (1) voyage aller-retour par avion en classe économique entre Old Crow et Whitehorse pour eux-mêmes, leur conjoint et un enfant.
- d) Tout employé à temps partiel reçoit une indemnité de déplacement proportionnelle aux heures d'enseignement travaillées.

### ARTICLE 31

#### **ALLOCATION POUR DISPARITÉ RÉGIONALE**

31.01 Les employés affectés à une école située dans une des collectivités énumérées ci-dessous reçoivent une allocation de disparité régionale annuelle selon ce qui est indiqué ci-dessous. L'allocation est versée toutes les deux semaines.

a)	Carcross	<b>900 \$</b>
b)	Haines Junction, Teslin, Carmacks	1 110 \$
c)	Watson Lake, Dawson	1 700 \$
d)	Mayo, Ross River, Pelly Crossing, Destruction Bay, Beaver Creek, Faro	2 200 \$
e)	Old Crow	8 200 \$

31.02 Aucun employé ne souffre d'une réduction de sa présente allocation pour disparité régionale du fait de la seule signature de la présente convention. Les employés qui sont mutés d'une collectivité à une autre reçoivent l'allocation établie pour la collectivité selon le paragraphe 31.01.

### ARTICLE 32

#### **LOGEMENT DU PERSONNEL**

32.01 Avant d'imposer une augmentation de loyer, l'employeur donne un préavis à chaque employé concerné au moins trois (3) mois avant la date d'entrée en vigueur de l'augmentation. Le pourcentage maximal de l'augmentation de loyer pour toute période de douze (12) mois ne dépasse pas le pourcentage de l'augmentation négociée pour la grille salariale pour cette période de douze (12) mois.

#### **32.02 Déménagement obligatoire dans de nouveaux locaux d'hébergement dans la collectivité**

Lorsque la Société d'habitation du Yukon remplace un logement du personnel par un nouveau logement parce que l'ancien logement a été vendu ou retiré des propriétés de la Société, on applique les conditions suivantes :

Dans la mesure du possible, l'employé reçoit un préavis de six (6) mois de l'intention de la Société d'habitation du Yukon de remplacer ou d'abolir le logement actuel de l'employé et de construire ou de fournir un nouveau logement pour remplacer celui dont la Société veut se défaire.

#### **Première étape**

Lorsque l'employé emménage dans le nouveau logement, il continue de payer le même loyer, qu'il s'agisse ou non d'un loyer tout compris (incluant les services publics), pour une période de douze (12) mois consécutifs à partir de la date d'occupation du nouveau logement, sous réserve d'une augmentation de loyer tel qu'il est mentionné au paragraphe 32.01.

**32.02 Deuxième étape**

Pendant les douze (12) mois consécutifs suivants, l'employé paye le loyer concurrentiel établi pour le nouveau logement moins cinquante-deux dollars et cinquante cents (52,50 \$) par mois. L'employé paye les frais des services publics (mazout et électricité).

**Troisième étape**

Pendant les douze (12) mois qui suivent, l'employé paye le loyer concurrentiel établi pour le nouveau logement moins vingt-six dollars et vingt-cinq cents (26,25 \$) par mois. L'employé paye les frais des services publics (mazout et électricité).

**Dernière étape**

L'employé paye le montant total du loyer concurrentiel établi et les frais des services publics pour le logement qu'il occupe.

**32.03 a) Mutation d'une collectivité à une autre à la demande de l'employeur****Sans versement d'un loyer concurrentiel**

Lorsque l'employeur mute un employé d'une collectivité à une autre et que l'employé doit changer de logement, l'employé jouit d'une protection et son loyer est fixé au taux du loyer tout compris (y compris les services publics), le cas échéant, sous réserve des augmentations de loyer mentionnées au paragraphe 32.01, jusqu'à ce que son ancien logement soit remplacé par un nouveau logement pour le personnel, moment auquel l'employé aurait été soumis au programme de transition à un loyer concurrentiel. L'employé est alors soumis aux étapes du passage à un loyer concurrentiel pour le logement qu'il occupe, comme elles sont décrites ci-dessus.

**b) Avec versement d'un loyer concurrentiel**

Lorsque l'employé est muté d'une collectivité à une autre et qu'il doit changer de logement, l'employé jouit d'une protection et son loyer est fixé au loyer de base antérieur pour une période de douze (12) mois à partir de la date d'occupation, à moins qu'au moment de la mutation l'employé aille dans un logement dont le loyer de base est inférieur au taux qu'il payait auparavant. Les frais des services publics restent à la charge de l'employé. Après la période initiale de douze (12) mois d'occupation, l'employé est soumis au programme de transition à un loyer concurrentiel selon les étapes acceptées par le Comité d'hébergement du personnel.

**ARTICLE 33****CONSULTATION MIXTE**

- 33.01 a) Un comité consultatif mixte composé d'au plus trois (3) représentants de l'Association et de l'employeur respectivement est mis sur pied pour étudier les questions relatives à l'application des tableaux des grilles salariales, au paiement des salaires, aux congés d'études, au perfectionnement professionnel et à d'autres questions d'intérêt commun.
- b) Sous réserve des limites imposées par la loi ainsi que les conventions et les pratiques de l'Assemblée législative et du Conseil des ministres, l'employeur accepte de consulter l'Association sur les nouvelles politiques et directives avant leur entrée en vigueur ou sur tout changement ultérieur si de telles politiques et directives ont une incidence sur les membres de l'unité de négociation dans leurs relations de travail.

- 33.01 c) Avant que le Ministère ne révisé ou n'annule son protocole de dotation, l'Association bénéficie d'un délai raisonnable pour consulter le Ministère sur ses intentions de réviser ou d'annuler le protocole. L'Association bénéficie de cette occasion de consultation le plus tôt possible dans le processus de révision. Une copie du protocole révisé par le Ministère est remise à l'Association avant la date d'entrée en vigueur du protocole.

## ARTICLE 34

### TEMPS DE PRÉPARATION

#### 34.01 Définitions

- a) « Temps d'enseignement » est défini comme le nombre d'heures d'enseignement annuel indiqué à l'article 46 de la *Loi sur l'éducation* (980 heures).
- b) « Temps de préparation » est défini comme les heures d'enseignement pendant lesquelles l'enseignant n'a pas à être avec les élèves pour leur enseigner ou les surveiller.
- c) Aux fins de l'application du présent article, « enseignant » inclut également les spécialistes, les orthopédagogues, les enseignants responsables de la mise en œuvre des programmes et les enseignants-bibliothécaires.

- 34.02 a) Les enseignants ont droit à douze **et demi** pour cent (12,5 %) du total de leur temps d'enseignement établi sur la moyenne de toute l'année scolaire comme temps de préparation.
- b) Le temps de préparation est pris en blocs d'au moins vingt (20) minutes.
- c) Le temps de préparation peut être utilisé pour des conférences, de la consultation ou de la planification conjointe lorsque l'employé et l'employeur y consentent.

## ARTICLE 35

### EFFECTIF ET DIVERSITÉ DES CLASSES

#### 35.01 Objectif

Les parties signataires reconnaissent l'objectif de veiller à ce que l'effectif des classes soit propice à un environnement dans lequel les élèves sont en mesure d'apprendre et les éducateurs sont en mesure d'exercer leurs fonctions conformément à la *Loi sur l'éducation*.

#### 35.02 Effectif maximal

L'effectif des classes indiqué ci-dessous doit servir à la planification de chaque année scolaire. Dans la mesure du possible, les classes sont établies au plus tard à la fin de septembre, ainsi qu'à la fin de février pour les écoles secondaires qui fonctionnent par semestre.

L'effectif maximal des classes ordinaires est le suivant :

maternelle	18 élèves
de la 1 <sup>re</sup> à la 3 <sup>e</sup> année	22 élèves
de la 4 <sup>e</sup> à la 7 <sup>e</sup> année	25 élèves
de la 8 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année	26 élèves
de la 10 <sup>e</sup> à la 12 <sup>e</sup> année	28 élèves
formation industrielle ou économie domestique	16 élèves

### 35.03 **Effectif des classes excessif**

Lorsque la sécurité constitue un facteur, le nombre d'élèves dans un laboratoire, dans un atelier ou dans toute autre salle de classe spéciale ne dépasse pas le nombre pour lequel la salle a été conçue.

Lorsque l'effectif maximal permis est dépassé, l'enseignant, le directeur d'école et l'équipe pédagogique se consultent. Si l'on décide de ne pas réduire l'effectif de la classe pour respecter les lignes directrices, une assistance est fournie sous forme de personnel additionnel à moins que d'autres dispositions ne conviennent mieux à l'enseignant, au directeur, à l'AEY et à l'employeur.

### 35.04 **Appel**

Si les mesures prises par l'école ou l'administration ne résolvent pas la situation, l'Association ou l'employeur peut renvoyer la question à la procédure de règlement des griefs de la convention collective.

(Voir aussi la lettre d'entente B, Comité sur la diversité des classes **et le soutien au comportement positif.**)

## **ARTICLE 36**

### **ACTIVITÉS PARASCOLAIRES**

#### 36.01 Définition

« Activités parascolaires » signifient les activités qui ont lieu à l'extérieur des heures de cours ordinaires ou en dehors du programme scolaire ou d'autres programmes du Yukon.

36.02 Les deux parties encouragent la participation aux activités parascolaires comme étant un aspect important de la vie scolaire et du développement de l'élève.

36.03 L'employeur et l'Association reconnaissent que les activités parascolaires sont un aspect important de la vie de l'élève et qu'il est souhaitable que les employés y participent; néanmoins la participation des membres de l'Association à ces activités est volontaire.

## **ARTICLE 37**

### **RÉUNIONS DU PERSONNEL**

37.01 Il n'y a pas de réunions du personnel :

- a) la fin de semaine, les jours fériés ou tout autre jour où l'école est fermée;
- b) pendant la pause du midi, à moins que tous les employés concernés ne soient d'accord;
- c) après 17 h, sauf accord contraire.

37.02 Toutefois, les deux parties reconnaissent que les réunions du personnel avant le début d'un semestre scolaire sont bénéfiques.

37.03 Pour toute réunion ordinaire du personnel, on donne une (1) semaine d'avis et un ordre du jour.

37.04 Tous les employés ont le droit de mettre des points à l'ordre du jour des réunions du personnel.

37.05 Il n'y a pas plus de trois (3) heures de réunion du personnel par mois, sauf dans des circonstances exceptionnelles.



## ARTICLE 38

### SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 38.01 L'employeur, l'Association et les employés acceptent de travailler ensemble pour assurer les conditions de santé et de sécurité au travail de tous les employés conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et à ses modifications. Toutes les parties conviennent qu'il est souhaitable de collaborer à la promotion de la santé et de la sécurité au travail.
- 38.02 Les employés qui ont des préoccupations en matière de santé ou de sécurité liées à l'état des installations ou à des problèmes en découlant renvoient ces questions d'abord au directeur d'école et ensuite au comité de santé et de sécurité ou au délégué à la sécurité de l'école. Le directeur s'assure qu'un comité de santé et de sécurité au travail est formé au plus tard le 15 septembre de chaque année scolaire.
- 38.03 **Tout employé qui, à l'école où il travaille, assume les fonctions de délégué à la sécurité ou siège au comité de santé et de sécurité dont il est fait mention dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* touche une indemnité annuelle de 400 \$.**

## ARTICLE 38B

### CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE SÉCURITAIRES

- 38.01 B L'employeur et l'Association reconnaissent que chaque employé a le droit d'être à l'abri de toute agression en milieu de travail.
- 38.02 B Dans le présent article, « agression » signifie agression physique, agression verbale ou menace d'agression.
- 38.03 B L'employeur et l'Association conviennent qu'il est dans l'intérêt de toutes les personnes concernées de travailler à assurer un environnement sécuritaire libre d'agression et de menaces d'agression. À cette fin, l'employeur et l'Association continuent de collaborer et d'utiliser pleinement les politiques et procédures en vigueur pour promouvoir et maintenir des conditions de travail et d'apprentissage sécuritaires.
- 38.04 B L'employeur considère tout acte d'agression ou toute menace d'agression comme une menace sérieuse à l'environnement de l'école et à la sécurité des élèves et du personnel, et prend les mesures appropriées conformément aux dispositions de la *Loi sur l'éducation*. Les parties conviennent que donner le bon exemple et établir des normes de comportement pour la classe constituent des pratiques exemplaires de gestion de classe.
- 38.05 B Les parties conviennent de collaborer pour élaborer ou moderniser les exigences en matière de formation afin d'assurer des conditions de travail et d'apprentissage sécuritaires, y compris la formation sur l'évaluation des menaces et l'élaboration d'un plan de sécurité pour les employés qui travaillent seuls dans des régions isolées.
- 38.06 B L'employeur tient à jour un registre servant à consigner les actes ou les menaces d'agression, et fournit une copie de ce registre à l'Association.
- 38.07 B Le Ministère accepte de faire tout ce qui est en son pouvoir pour transmettre tout renseignement approprié concernant les élèves qui ont des antécédents de comportement violent au personnel de l'école pour qui ces renseignements sont nécessaires.

## ARTICLE 39

RESPECT AU TRAVAIL

- 39.01 L'employeur, les employés et l'Association reconnaissent l'importance de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, ainsi que le droit de tous les membres de la fonction publique de travailler dans un milieu exempt de harcèlement sexuel et de comportements irrespectueux, y compris l'intimidation et l'abus de pouvoir.
- 39.02 Sous réserve du paragraphe 39.06, la politique du Manuel d'administration générale du gouvernement intitulée « Respect au travail », y compris les définitions suivantes, fait partie intégrante de la présente convention collective :
- 1) Comportement irrespectueux : tout comportement manifesté par une personne envers une autre et qu'une personne raisonnable pourrait juger offensant.
  - 2) Acte discriminatoire : tout comportement par lequel un employé ou un groupe d'employés traite une autre personne défavorablement selon l'un ou l'autre des motifs énoncés dans la *Loi sur les droits de la personne*.
  - 3) Harcèlement sexuel : une conduite, un commentaire, un geste, une manifestation ou un contact de nature sexuelle pouvant raisonnablement être considéré comme injurieux ou humiliant ou pouvant raisonnablement être perçu comme posant une condition de nature sexuelle à une embauche ou à une possibilité de formation ou de promotion.
  - 4) Abus de pouvoir : s'entend de l'exercice indu de l'autorité et du pouvoir inhérent au poste d'une personne qui exerce des fonctions de supervision ou de direction, qui se manifeste en particulier par l'intimidation, la menace ou la coercition, et qui pourrait raisonnablement compromettre la capacité d'une personne employée d'effectuer son travail, mettre son moyen de subsistance en danger ou avoir une incidence considérable sur son bien-être physique ou émotionnel. L'exercice légitime des responsabilités de gestionnaire n'est pas un abus de pouvoir.
  - 5) Intimidation : affirmation répétée ou systématique du pouvoir d'une personne au moyen d'un comportement agressif, sur le plan physique, verbal ou psychologique, y compris l'exclusion, et qu'une personne raisonnable considérerait comme une intention de rabaisser, d'intimider, de contraindre ou d'isoler une autre personne ou un groupe.
- 39.03 Les employés qui sont la cible d'un comportement irrespectueux au travail peuvent demander l'aide du Bureau de promotion du respect au travail, lequel traitera leur demande conformément à la Politique sur le respect au travail.
- 39.04 Le Bureau de promotion du respect au travail traitera toute affaire dont il est saisi avec diligence et de manière strictement confidentielle.
- 39.05 Les parties conviennent de collaborer pleinement avec l'enquêteur et de ne pas s'ingérer dans le processus. Les membres de l'unité de négociation ont le droit de se faire représenter.

- 39.06** L'employeur consulte l'Association avant d'apporter quelque modification que ce soit à la Politique sur le respect au travail. Seules les modifications approuvées par l'Association sont incorporées à la convention collective. Si des modifications sont apportées à la politique sans l'accord de l'Association, celle-ci peut décider d'appliquer la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 10 de la présente convention collective plutôt que celle prévue dans la Politique sur le respect au travail.
- 39.07** En cas d'incompatibilité entre la Politique sur le respect au travail et la convention collective, cette dernière prime.
- 39.08** Une formation portant sur le respect au travail est assurée par l'employeur de la manière suivante :
- a. **Personnel en place** – Le Bureau de promotion du respect au travail donnera une formation initiale de trois (3) heures à tout le personnel durant la Summer Academy de 2016.
  - b. **Nouveau personnel** – À compter de l'année scolaire 2015, le Bureau de promotion du respect au travail donnera une formation initiale de trois (3) heures aux nouveaux employés, qui aura lieu avant le début des classes, durant la session de familiarisation organisée à leur intention.
  - c. **Rappel** – Tous les trois ans, à condition qu'une Summer Academy ait lieu et qu'il n'y ait pas de congrès de l'AEY de prévu cette année-là, une formation de rappel de quatre-vingt-dix (90) minutes est donnée à tout le personnel. La première formation de rappel aura lieu durant la Summer Academy de 2018.
  - d. **Formation sur demande** – Le Bureau de promotion du respect au travail donne une formation supplémentaire à toute école ou à un membre du personnel qui en fait la demande. Si l'école juge qu'une formation plus intensive est indiquée, elle peut, en partenariat avec le conseil scolaire, organiser une telle formation qui a lieu durant une des journées hors enseignement réservées à des fins déterminées par le conseil scolaire.

## ARTICLE 40

### DISCRIMINATION ZÉRO

- 40.01** Les deux parties conviennent qu'aucun employé ne doit faire l'objet de discrimination, d'interférence, de harcèlement, d'intimidation ou de mesure disciplinaire exercé ou appliqué par d'autres employés, l'Association ou l'employeur pour un des motifs illicites de distinction énoncés à l'article 7 de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon, à savoir :
- a) l'ascendance, y compris la couleur et la race;
  - b) l'origine nationale;
  - c) le milieu ou l'origine linguistique ou ethnique;
  - d) la religion ou la croyance, ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses;
  - e) l'âge;
  - f) le sexe, y compris la grossesse et les conditions se rapportant à la grossesse;
  - g) l'orientation sexuelle;
  - h) les incapacités physiques ou mentales;
  - i) l'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels;
  - j) les convictions, les associations ou les activités politiques;

- 40.01 k) l'état matrimonial ou la situation de famille;  
 l) la source de revenu;  
 m) l'association réelle ou présumée avec d'autres particuliers ou groupes dont les traits distinctifs sont déterminés par les caractéristiques mentionnées ci-dessus ou dont l'adhésion découle de ces caractéristiques

ou en raison du fait qu'il participe aux activités de l'Association, occupe des tâches comme délégué de l'Association ou est engagé dans une procédure pour interpréter ou faire appliquer les dispositions de la convention collective. Par souci de précision, les parties conviennent que le « sexe » comprend l'identité ou l'expression transgenre.

## ARTICLE 41

### DOSSIERS DU PERSONNEL

- 41.01 Les dossiers du personnel sont gardés à la Commission de la fonction publique et ne sont accessibles qu'aux responsables administratifs désignés du ministère de l'Éducation ou de la commission scolaire.
- 41.02 Le dossier personnel de chaque **employé** est conservé aux bureaux de la Commission de la fonction publique. Les dossiers se rapportant à un **employé** sont consolidés lorsqu'il quitte son emploi.
- 41.03 a) À la demande écrite de l'employé, tout avis disciplinaire formel placé dans son dossier personnel à la Commission de la fonction publique est retiré du dossier si l'employé a obtenu un rapport satisfaisant pendant les trois (3) années suivant la date de l'avis. L'employeur accepte de ne déposer dans le dossier d'un employé aucune lettre de plainte du public ne faisant pas partie d'un avis disciplinaire officiel.
- b) Les avis disciplinaires retirés des dossiers selon l'alinéa a) sont placés dans une enveloppe scellée et gardée dans un dossier séparé que seul l'employé, le directeur ou un conseiller de la Direction des relations avec le personnel de la Commission de la fonction publique peut ouvrir.
- c) L'alinéa 41.03 a) ne s'applique pas à la documentation qui fait partie d'une évaluation de rendement officielle, qui est liée à une action disciplinaire sur le point d'être entendue ou à une action qui compromet la sécurité ou le bien-être des élèves.
- 41.04 L'employeur accepte de ne présenter comme preuve à une audience liée à une mesure disciplinaire aucun document provenant du dossier d'un employé dont l'employé ne connaissait pas l'existence au moment du dépôt de la plainte ou après un délai raisonnable.

## ARTICLE 42

### CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 42.01 Dans le présent article, « changement technologique » signifie :
- a) l'introduction par l'employeur dans le milieu de travail de tout équipement ou matériel de nature différente ou d'un autre type que celui utilisé auparavant;
- b) un changement dans la façon dont l'employeur demande que l'employé effectue son travail en raison de l'introduction du nouvel équipement ou du nouveau matériel.

42.02 Si l'employeur introduit un changement technologique qui a un impact négatif direct sur tout membre de l'unité de négociation :

- a) l'employeur informe l'Association par écrit du changement technologique cent vingt (120) jours avant le changement. Le préavis décrit la nature du changement technologique, la date proposée d'entrée en vigueur et le nombre d'employés qui sont touchés directement par le changement technologique;
- b) l'employeur, à la demande de l'Association, rencontre l'Association le plus tôt possible après avoir donné le préavis susmentionné afin de discuter du changement technologique. Si l'Association en fait la demande par écrit, l'employeur fournit à l'Association une description écrite du changement technologique, le but du changement technologique et le nom des employés, s'il est connu, qui sont touchés directement par le changement technologique.

#### 42.03 **Ententes subséquentes**

Lorsque les parties acceptent les solutions appropriées aux problèmes qui découlent des changements technologiques, les solutions sont préparées sous la forme de lettres d'entente entre les parties. Ces lettres d'entente ont le même effet que les dispositions de la présente convention et sont soumises à la procédure de règlement des griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation*. Ces ententes incluent, entre autres choses :

- a) une disposition pour la formation ou le recyclage professionnel d'un employé ou plus;
- b) la mutation ou la réaffectation des employés.

### **ARTICLE 43**

#### **RENONCIATION À LA GRÈVE/AU LOCKOUT**

43.01 Pendant la durée de la convention collective, il est interdit à l'agent négociateur de déclarer ou d'autoriser une grève des employés de l'unité de négociation à laquelle la convention collective s'applique, et à tout cadre ou représentant de l'agent négociateur de conseiller ou de susciter la déclaration ou l'autorisation d'une telle grève, ou encore la participation d'employés à une telle grève.

43.02 Pendant la durée de la convention collective, il est interdit à une personne occupant un poste de direction, agissant au nom de l'employeur ou non, de causer, de conseiller ou de susciter un lockout des employés de l'unité de négociation à laquelle la convention collective s'applique.

### **ARTICLE 44**

#### **RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

44.01 Selon les conditions du régime, les employés ont le droit de faire une demande pour profiter du régime de congé avec traitement différé. Les employés peuvent obtenir des copies du régime auprès de la Direction des services des ressources humaines du ministère de l'Éducation. Le ministère de l'Éducation permet l'ouverture de six (6) postes en vertu du régime de congé avec traitement différé chaque année.

**ARTICLE 45****EXAMENS DU TERRITOIRE DU YUKON**

45.01 En plus du salaire de base selon le tableau I de l'annexe A, un enseignant affecté à une équipe de rédaction des examens du territoire du Yukon durant les fins de semaine ou les périodes de congé a droit à une indemnité représentant 1/196 du salaire de base de l'employé pour chaque jour pour lequel il est affecté.

**ARTICLE 46****CLAUSE DE RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION**

46.01 La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel de l'employeur et de l'Association.

**ARTICLE 47****DURÉE ET RENOUVÈLEMENT**

47.01 La durée de la présente convention s'étend du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 30 juin 2018.

**Annexe A — Tableaux**

<b>En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015 –</b>	<b>augmentation de 1,5 % des salaires et de la grille</b>
<b>En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 –</b>	<b>augmentation de 1,5 % des salaires et de la grille</b>
<b>En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017 –</b>	<b>augmentation de 2 % des salaires et de la grille</b>

<b>Grille salariale des enseignants En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015 Augmentation de 1,5 % des salaires et de la grille — (traitement annuel et à la quinzaine)</b>				
Années d'expérience	Catégorie IV	Catégorie V	<b>Catégorie V Plus</b>	Catégorie VI
<b>0</b>	<b>67 847</b>	<b>73 010</b>	<b>74 254</b>	<b>75 496</b>
à la quinzaine	2 609,50	2 808,08	2 855,92	2 903,69
<b>1</b>	<b>71 036</b>	<b>76 263</b>	<b>77 530</b>	<b>78 794</b>
à la quinzaine	2 732,15	2 933,19	2 981,92	3 030,54
<b>2</b>	<b>74 231</b>	<b>79 494</b>	<b>80 790</b>	<b>82 084</b>
à la quinzaine	2 855,04	3 057,46	3 107,31	3 157,08
<b>3</b>	<b>77 425</b>	<b>82 742</b>	<b>84 061</b>	<b>85 382</b>
à la quinzaine	2 977,88	3 182,38	3 233,12	3 283,92
<b>4</b>	<b>80 621</b>	<b>85 991</b>	<b>87 333</b>	<b>88 673</b>
à la quinzaine	3 100,81	3 307,35	3 358,96	3 410,50
<b>5</b>	<b>83 815</b>	<b>89 236</b>	<b>90 605</b>	<b>91 976</b>
à la quinzaine	3 223,65	3 432,15	3 484,81	3 537,54
<b>6</b>	<b>87 006</b>	<b>92 483</b>	<b>93 876</b>	<b>95 269</b>
à la quinzaine	3 346,38	3 557,04	3 610,62	3 664,19
<b>7</b>	<b>90 201</b>	<b>95 727</b>	<b>97 147</b>	<b>98 563</b>
à la quinzaine	3 469,27	3 681,81	3 736,42	3 790,88
<b>8</b>	<b>93 399</b>	<b>98 975</b>	<b>100 417</b>	<b>101 859</b>
à la quinzaine	3 592,27	3 806,73	3 862,19	3 917,65
<b>9</b>	<b>96 604</b>	<b>102 220</b>	<b>103 683</b>	<b>105 151</b>
à la quinzaine	3 715,54	3 931,54	3 987,81	4 044,27
<b>10</b>	<b>99 799</b>	<b>105 469</b>	<b>106 961</b>	<b>108 454</b>
à la quinzaine	3 838,42	4 056,50	4 113,88	4 171,31

<b>Grille salariale des enseignants En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 Augmentation de 1,5 % des salaires et de la grille (traitement annuel et à la quinzaine)</b>				
Années d'expérience	Catégorie IV	Catégorie V	<b>Catégorie V Plus</b>	Catégorie VI
<b>0</b>	<b>68 865</b>	<b>74 105</b>	<b>75 368</b>	<b>76 628</b>
à la quinzaine	2 648,65	2 850,19	2 898,77	2 947,23
<b>1</b>	<b>72 102</b>	<b>77 407</b>	<b>78 693</b>	<b>79 976</b>
à la quinzaine	2 773,15	2 977,19	3 026,65	3 076,00
<b>2</b>	<b>75 344</b>	<b>80 686</b>	<b>82 002</b>	<b>83 315</b>
à la quinzaine	2 897,85	3 103,31	3 153,92	3 204,42
<b>3</b>	<b>78 586</b>	<b>83 983</b>	<b>85 322</b>	<b>86 663</b>
à la quinzaine	3 022,54	3 230,12	3 281,62	3 333,19
<b>4</b>	<b>81 830</b>	<b>87 281</b>	<b>88 643</b>	<b>90 003</b>
à la quinzaine	3 147,31	3 356,96	3 409,35	3 461,65
<b>5</b>	<b>85 072</b>	<b>90 575</b>	<b>91 964</b>	<b>93 356</b>
à la quinzaine	3 272,00	3 483,65	3 537,08	3 590,62
<b>6</b>	<b>88 311</b>	<b>93 870</b>	<b>95 284</b>	<b>96 698</b>
à la quinzaine	3 396,58	3 610,38	3 664,77	3 719,15
<b>7</b>	<b>91 554</b>	<b>97 163</b>	<b>98 604</b>	<b>100 041</b>
à la quinzaine	3 521,31	3 737,04	3 792,46	3 847,73
<b>8</b>	<b>94 800</b>	<b>100 460</b>	<b>101 923</b>	<b>103 387</b>
à la quinzaine	3 646,15	3 863,85	3 920,12	3 976,42
<b>9</b>	<b>98 053</b>	<b>103 753</b>	<b>105 238</b>	<b>106 728</b>
à la quinzaine	3 771,27	3 990,50	4 047,62	4 104,92
<b>10</b>	<b>101 296</b>	<b>107 051</b>	<b>108 565</b>	<b>110 081</b>
à la quinzaine	3 896,00	4 117,35	4 175,58	4 233,88

**Tableau I de l'annexe A – Catégorie V Plus**

Les enseignants classés dans la catégorie V du tableau I de l'annexe A qui ont obtenu 30 crédits approuvés après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 dans un secteur du programme d'études ou dans un domaine d'études reconnu, par exemple méthodologie de l'enseignement, évaluation ou éducation spécialisée, peuvent accéder à la catégorie V Plus. Il appartient au ministère de l'Éducation d'évaluer les crédits et de déterminer si un enseignant a le droit d'être classé dans la catégorie V Plus.

<b>Grille salariale des enseignants</b> <b>En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017</b> <b>Augmentation de 2 % des salaires et de la grille</b> <b>(traitement annuel et à la quinzaine)</b>				
Années d'expérience	Catégorie IV	Catégorie V	<b>Catégorie V Plus</b>	Catégorie VI
<b>0</b>	<b>70 242</b>	<b>75 587</b>	<b>76 875</b>	<b>78 161</b>
à la quinzaine	2 701,62	2 907,19	2 956,73	3 006,19
<b>1</b>	<b>73 544</b>	<b>78 955</b>	<b>80 267</b>	<b>81 576</b>
à la quinzaine	2 828,62	3 036,73	3 087,19	3 137,54
<b>2</b>	<b>76 851</b>	<b>82 300</b>	<b>83 642</b>	<b>84 981</b>
à la quinzaine	2 955,81	3 165,38	3 217,00	3 268,50
<b>3</b>	<b>80 158</b>	<b>85 663</b>	<b>87 028</b>	<b>88 396</b>
à la quinzaine	3 083,00	3 294,73	3 347,23	3 399,85
<b>4</b>	<b>83 467</b>	<b>89 027</b>	<b>90 416</b>	<b>91 803</b>
à la quinzaine	3 210,27	3 424,12	3 477,54	3 530,88
<b>5</b>	<b>86 773</b>	<b>92 387</b>	<b>93 803</b>	<b>95 223</b>
à la quinzaine	3 337,42	3 553,35	3 607,81	3 662,42
<b>6</b>	<b>90 077</b>	<b>95 747</b>	<b>97 190</b>	<b>98 632</b>
à la quinzaine	3 464,50	3 682,58	3 738,08	3 793,54
<b>7</b>	<b>93 385</b>	<b>99 106</b>	<b>100 576</b>	<b>102 042</b>
à la quinzaine	3 591,73	3 811,77	3 868,31	3 924,69
<b>8</b>	<b>96 696</b>	<b>102 469</b>	<b>103 961</b>	<b>105 455</b>
à la quinzaine	3 719,08	3 941,12	3 998,50	4 055,96
<b>9</b>	<b>100 014</b>	<b>105 828</b>	<b>107 343</b>	<b>108 863</b>
à la quinzaine	3 846,69	4 070,31	4 128,58	4 187,04
<b>10</b>	<b>103 322</b>	<b>109 192</b>	<b>110 736</b>	<b>112 283</b>
à la quinzaine	3 973,92	4 199,69	4 259,08	4 318,58

**Tableau I de l'annexe A – Catégorie V Plus**

Les enseignants classés dans la catégorie V du tableau I de l'annexe A qui ont obtenu 30 crédits approuvés après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 dans un secteur du programme d'études ou dans un domaine d'études reconnu, par exemple méthodologie de l'enseignement, évaluation ou éducation spécialisée, peuvent accéder à la catégorie V Plus. Il appartient au ministère de l'Éducation d'évaluer les crédits et de déterminer si un enseignant a le droit d'être classé dans la catégorie V Plus.



Dans le présent tableau, « indemnité » signifie une somme payable pour l'exécution de tâches spéciales ou additionnelles.

### 1. Indemnités aux directeurs d'école et aux directeurs adjoints

En plus du salaire de base, chaque directeur d'école reçoit une indemnité administrative et de supervision annuelle établie de la façon suivante. **Les indemnités de base et de supervision sont redressées chaque année conformément aux augmentations générales appliquées aux salaires et aux grilles.**

#### ***Indemnité de base :***

Déterminée par la catégorie de l'école et les critères fondés sur le nombre de programmes supervisés : a) primaire ou intermédiaire, ou b) premier cycle du secondaire ou deuxième cycle du secondaire.

	Catégorie 1 (1 programme)	Catégorie 2 (2 programmes)
En vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2015	5 193 \$	6 372 \$
En vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2016	5 271 \$	6 468 \$
En vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2017	5 376 \$	6 597 \$

#### ***Indemnité de supervision :***

Calculée en fonction de l'effectif composant le personnel professionnel (enseignants) et paraprofessionnel (aides-enseignants, éducateurs de soutien, enseignants de langues autochtones) supervisé, jusqu'à un nombre maximal de 42 membres du personnel permanent<sup>1</sup> de l'école comme suit :

	<u>De 2 à 6 employés professionnels et paraprofessionnels</u>	<u>Les 7 à 18 employés professionnels et paraprofessionnels suivants</u>	<u>Les 19 à 42 employés professionnels et paraprofessionnels suivants</u>
En vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2015	580 \$ par année, par employé	536 \$ par année, par employé	439 \$ par année, par employé
En vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2016	589 \$ par année, par employé	544 \$ par année, par employé	446 \$ par année, par employé
En vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2017	601 \$ par année, par employé	555 \$ par année, par employé	455 \$ par année, par employé

L'indemnité payable à un directeur adjoint représente 50 % de celle du directeur d'école.

<sup>1</sup>

Dans ce contexte, « permanent » fait référence au personnel affecté à l'école avant la fin de septembre, pour la durée de l'année scolaire.

2. **Indemnité pour la responsabilité de gestion scolaire**

En reconnaissance du fait que les directeurs d'école et les directeurs adjoints assument des fonctions de direction et de gestion en dehors du calendrier scolaire normal, deux jours de congé compensatoire leur sont accordés par année scolaire. À la fin de l'année scolaire, les congés compensatoires non utilisés sont payés au taux de 1/196 de leur salaire et indemnités annuels.

3. **Directeur d'une résidence pour élèves, chef d'équipe du Centre d'apprentissage individuel et directeur enseignant du Centre des jeunes parents**

En plus du salaire normal, le directeur de la Résidence Gadzoosda, le chef d'équipe du Centre d'apprentissage individuel **et le directeur-enseignant du Centre des jeunes parents** reçoivent l'indemnité administrative de base pour une école de catégorie 1.

4. **Chefs de département**

Les chefs de département reçoivent une indemnité établie ainsi :

En vigueur depuis le	Chef de grand département (4 enseignants ou plus dans le même domaine ou un domaine connexe)	Chef de petit département (2 ou 3 enseignants dans le même domaine ou un domaine connexe)
1 <sup>er</sup> septembre 1997	1 889 \$	1 079 \$
1 <sup>er</sup> juillet 2008	2 100 \$	1 290 \$

4. **Directeurs-enseignants du rattrapage en lecture**

En plus du salaire de base, les directeurs-enseignants du rattrapage en lecture reçoivent une indemnité de chef de grand département.

<b>Grille salariale des aides-enseignants et des éducateurs de soutien</b>			
<b>En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015</b>			
<b>Augmentation de 1,5 % des salaires et de la grille (traitement annuel et à la quinzaine)</b>			
Années d'expérience	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>0</b>	<b>38 075</b>	<b>39 916</b>	<b>41 398</b>
à la quinzaine	1 464,42	1 535,23	1 592,23
<b>1</b>	<b>39 327</b>	<b>41 194</b>	<b>42 724</b>
à la quinzaine	1 512,58	1 584,38	1 643,23
<b>2</b>	<b>40 585</b>	<b>42 514</b>	<b>44 001</b>
à la quinzaine	1 560,96	1 635,15	1 692,35
<b>3</b>	<b>41 886</b>	<b>43 785</b>	<b>45 279</b>
à la quinzaine	1 611,00	1 684,04	1 741,50
<b>4</b>	<b>43 139</b>	<b>45 057</b>	<b>46 604</b>
à la quinzaine	1 659,19	1 732,96	1 792,46
<b>5</b>	<b>44 391</b>	<b>46 376</b>	<b>47 881</b>
à la quinzaine	1 707,35	1 783,69	1 841,58
<b>6</b>	<b>45 691</b>	<b>47 647</b>	<b>49 186</b>
à la quinzaine	1 757,35	1 832,58	1 891,77
<b>7</b>	<b>46 943</b>	<b>48 945</b>	<b>50 465</b>
à la quinzaine	1 805,50	1 882,50	1 940,96

<b>Grille salariale des aides-enseignants et des éducateurs de soutien</b>			
<b>En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016</b>			
<b>Augmentation de 1,5 % des salaires et de la grille (traitement annuel et à la quinzaine)</b>			
Années d'expérience	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>0</b>	<b>38 646</b>	<b>40 515</b>	<b>42 019</b>
à la quinzaine	1 486,38	1 558,27	1 616,12
<b>1</b>	<b>39 917</b>	<b>41 812</b>	<b>43 365</b>
à la quinzaine	1 535,27	1 608,15	1 667,88
<b>2</b>	<b>41 194</b>	<b>43 152</b>	<b>44 661</b>
à la quinzaine	1 584,38	1 659,69	1 717,73
<b>3</b>	<b>42 514</b>	<b>44 442</b>	<b>45 958</b>
à la quinzaine	1 635,15	1 709,31	1 767,62
<b>4</b>	<b>43 786</b>	<b>45 733</b>	<b>47 303</b>
à la quinzaine	1 684,08	1 758,96	1 819,35
<b>5</b>	<b>45 057</b>	<b>47 072</b>	<b>48 599</b>
à la quinzaine	1 732,96	1 810,46	1 869,19
<b>6</b>	<b>46 376</b>	<b>48 362</b>	<b>49 924</b>
à la quinzaine	1 783,69	1 860,08	1 920,15
<b>7</b>	<b>47 647</b>	<b>49 679</b>	<b>51 222</b>
à la quinzaine	1 832,58	1 910,73	1 970,08

Échelon 2 : Diplôme d'études secondaires ou un équivalent reconnu.

Échelon 3 Diplôme d'études secondaires ou un équivalent reconnu, plus une (1) année de formation postsecondaire dans un des domaines ou des programmes d'études pertinents ci-dessous :

Programme d'intervenant auprès d'enfants en difficulté

Éducation spécialisée

Pédagogie

Développement de la petite enfance

Services sociaux

Services médicaux

Échelon 4 Deux (2) années d'études postsecondaires dans un des domaines pertinents susmentionnés.

<b>Grille salariale des aides-enseignants et des éducateurs de soutien</b> <b>En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017</b> <b>Augmentation de 2 % des salaires et de la grille</b> <b>(traitement annuel et à la quinzaine)</b>			
Années d'expérience	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>0</b>	<b>39 419</b>	<b>41 325</b>	<b>42 859</b>
à la quinzaine	1 516,12	1 589,42	1 648,42
<b>1</b>	<b>40 715</b>	<b>42 648</b>	<b>44 232</b>
à la quinzaine	1 565,96	1 640,31	1 701,23
<b>2</b>	<b>42 018</b>	<b>44 015</b>	<b>45 554</b>
à la quinzaine	1 616,08	1 692,88	1 752,08
<b>3</b>	<b>43 364</b>	<b>45 331</b>	<b>46 877</b>
à la quinzaine	1 667,85	1 743,50	1 802,96
<b>4</b>	<b>44 662</b>	<b>46 648</b>	<b>48 249</b>
à la quinzaine	1 717,77	1 794,15	1 855,73
<b>5</b>	<b>45 958</b>	<b>48 013</b>	<b>49 571</b>
à la quinzaine	1 767,62	1 846,65	1 906,58
<b>6</b>	<b>47 304</b>	<b>49 329</b>	<b>50 922</b>
à la quinzaine	1 819,38	1 897,27	1 958,54
<b>7</b>	<b>48 600</b>	<b>50 673</b>	<b>52 246</b>
à la quinzaine	1 869,23	1 948,96	2 009,46

Échelon 2 : Diplôme d'études secondaires ou un équivalent reconnu.

Échelon 3 : Diplôme d'études secondaires ou un équivalent reconnu, plus une (1) année de formation postsecondaire dans un des domaines ou des programmes d'études pertinents ci-dessous :

Programme d'intervenant auprès d'enfants en difficulté

Éducation spécialisée

Pédagogie

Développement de la petite enfance

Services sociaux

Services médicaux

Échelon 4 : Deux (2) années d'études postsecondaires dans un des domaines pertinents susmentionnés

<b>Grille salariale des enseignants de langues autochtones En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015 Augmentation de 1,5 % des salaires et de la grille (traitement annuel et à la quinzaine)</b>				
Échelon	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Catégorie V
<b>0</b>	<b>48 597</b>	<b>55 260</b>	<b>64 611</b>	<b>67 847</b>
à la quinzaine	1 869,12	2 125,38	2 485,04	2 609,50
<b>1</b>	<b>50 664</b>	<b>57 638</b>	<b>67 655</b>	<b>71 036</b>
à la quinzaine	1 948,62	2 216,85	2 602,12	2 732,15
<b>2</b>	<b>52 718</b>	<b>60 009</b>	<b>70 698</b>	<b>74 231</b>
à la quinzaine	2 027,62	2 308,04	2 719,15	2 855,04
<b>3</b>	<b>54 782</b>	<b>62 390</b>	<b>73 741</b>	<b>77 425</b>
à la quinzaine	2 107,00	2 399,62	2 836,19	2 977,88
<b>4</b>	<b>56 840</b>	<b>64 763</b>	<b>76 778</b>	<b>80 621</b>
à la quinzaine	2 186,15	2 490,88	2 953,00	3 100,81
<b>5</b>	<b>58 905</b>	<b>67 149</b>	<b>79 827</b>	<b>83 815</b>
à la quinzaine	2 265,58	2 582,65	3 070,27	3 223,65
<b>6</b>	<b>60 961</b>	<b>69 517</b>	<b>82 866</b>	<b>87 006</b>
à la quinzaine	2 344,65	2 673,73	3 187,15	3 346,38
<b>7</b>	<b>63 025</b>	<b>71 902</b>	<b>85 910</b>	<b>90 201</b>
à la quinzaine	2 424,04	2 765,46	3 304,23	3 469,27

<b>Grille salariale des enseignants de langues autochtones En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 Augmentation de 1,5 % des salaires et de la grille (traitement annuel et à la quinzaine)</b>				
Échelon	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Catégorie V
<b>0</b>	<b>49 326</b>	<b>56 089</b>	<b>65 580</b>	<b>68 865</b>
à la quinzaine	1 897,15	2 157,27	2 522,31	2 648,65
<b>1</b>	<b>51 424</b>	<b>58 503</b>	<b>68 670</b>	<b>72 102</b>
à la quinzaine	1 977,85	2 250,12	2 641,15	2 773,15
<b>2</b>	<b>53 509</b>	<b>60 909</b>	<b>71 758</b>	<b>75 344</b>
à la quinzaine	2 058,04	2 342,65	2 759,92	2 897,85
<b>3</b>	<b>55 604</b>	<b>63 326</b>	<b>74 847</b>	<b>78 586</b>
à la quinzaine	2 138,62	2 435,62	2 878,73	3 022,54
<b>4</b>	<b>57 693</b>	<b>65 734</b>	<b>77 930</b>	<b>81 830</b>
à la quinzaine	2 218,96	2 528,23	2 997,31	3 147,31
<b>5</b>	<b>59 789</b>	<b>68 156</b>	<b>81 024</b>	<b>85 072</b>
à la quinzaine	2 299,58	2 621,38	3 116,31	3 272,00
<b>6</b>	<b>61 875</b>	<b>70 560</b>	<b>84 109</b>	<b>88 311</b>
à la quinzaine	2 379,81	2 713,85	3 234,96	3 396,58
<b>7</b>	<b>63 970</b>	<b>72 981</b>	<b>87 199</b>	<b>91 554</b>
à la quinzaine	2 460,38	2 806,96	3 353,81	3 521,31
<b>8</b>	<b>66 068</b>	<b>75 406</b>	<b>90 288</b>	<b>94 800</b>
à la quinzaine	2 541,08	2 900,23	3 472,62	3 646,15

- Catégorie II : Certificat d'instructeur de langues autochtones du Collège du Yukon ou formation équivalente.  
Les instructeurs qui n'ont pas terminé le programme d'instructeur de langues autochtones du Collège du Yukon recevront 80 % du salaire de l'échelon applicable de la catégorie II. Les augmentations d'échelon dans la catégorie II avant la fin du programme de certificat dépendent de l'embauche effective de l'employé et de la participation au programme.
- Catégorie III : Diplôme d'instructeur de langues autochtones du Collège du Yukon ou formation équivalente.
- Catégorie IV : Grade d'associé en sciences appliquées, en enseignement des langues autochtones de l'Université de l'Alaska, campus de Fairbanks, ou formation équivalente.
- Catégorie V : Baccalauréat en enseignement des langues autochtones, en linguistique, en études autochtones (accordant une importance particulière aux langues autochtones) ou formation équivalente

<b>Grille salariale des enseignants de langues autochtones</b> <b>En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017</b> <b>Augmentation de 2 % des salaires et de la grille</b> <b>(traitement annuel et à la quinzaine)</b>				
Échelon	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Catégorie V
<b>0</b>	<b>50 313</b>	<b>57 211</b>	<b>66 892</b>	<b>70 242</b>
à la quinzaine	1 935,12	2 200,42	2 572,77	2 701,62
<b>1</b>	<b>52 452</b>	<b>59 673</b>	<b>70 043</b>	<b>73 544</b>
à la quinzaine	2 017,38	2 295,12	2 693,96	2 828,62
<b>2</b>	<b>54 579</b>	<b>62 127</b>	<b>73 193</b>	<b>76 851</b>
à la quinzaine	2 099,19	2 389,50	2 815,12	2 955,81
<b>3</b>	<b>56 716</b>	<b>64 593</b>	<b>76 344</b>	<b>80 158</b>
à la quinzaine	2 181,38	2 484,35	2 936,31	3 083,00
<b>4</b>	<b>58 847</b>	<b>67 049</b>	<b>79 489</b>	<b>83 467</b>
à la quinzaine	2 263,35	2 578,81	3 057,27	3 210,27
<b>5</b>	<b>60 985</b>	<b>69 519</b>	<b>82 644</b>	<b>86 773</b>
à la quinzaine	2 345,58	2 673,81	3 178,62	3 337,42
<b>6</b>	<b>63 113</b>	<b>71 971</b>	<b>85 791</b>	<b>90 077</b>
à la quinzaine	2 427,42	2 768,12	3 299,65	3 464,50
<b>7</b>	<b>65 249</b>	<b>74 441</b>	<b>88 943</b>	<b>93 385</b>
à la quinzaine	2 509,58	2 863,12	3 420,88	3 591,73
<b>8</b>	<b>67 389</b>	<b>76 914</b>	<b>92 094</b>	<b>96 696</b>
à la quinzaine	2 591,88	2 958,23	3 542,08	3 719,08
<b>9</b>	<b>69 543</b>	<b>79 403</b>	<b>95 254</b>	<b>100 014</b>
à la quinzaine	2 674,73	3 053,96	3 663,62	3 846,69

- Catégorie II : Certificat d'instructeur de langues autochtones du Collège du Yukon ou formation équivalente.  
Les instructeurs qui n'ont pas terminé le programme d'instructeur de langues autochtones du Collège du Yukon recevront 80 % du salaire de l'échelon applicable de la catégorie II. Les augmentations d'échelon dans la catégorie II avant la fin du programme de certificat dépendent de l'embauche effective de l'employé et de la participation au programme.
- Catégorie III : Diplôme d'instructeur de langues autochtones du Collège du Yukon ou formation équivalente.
- Catégorie IV : Grade d'associé en sciences appliquées, en enseignement des langues autochtones de l'Université de l'Alaska, campus de Fairbanks, ou formation équivalente.
- Catégorie V : Baccalauréat en enseignement des langues autochtones, en linguistique, en études autochtones (accordant une importance particulière aux langues autochtones) ou formation équivalente

## LETTRE D'ENTENTE A

### RÉGIME DE PENSION POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

L'employeur maintient un régime de pension fondé sur le modèle d'un régime enregistré d'épargne-retraite conformément aux conditions de la présente lettre pour les employés à temps partiel qui ont choisi avant le 4 juillet 1996 de ne pas participer au régime de retraite de la fonction publique.

Le régime permet d'égaliser les contributions de l'employé et de l'employeur jusqu'à un maximum de 6,5 % du salaire de base normal et devient un droit acquis après deux ans de participation par l'employé.

La participation continue au régime est obligatoire jusqu'à ce que l'employé soit admissible à la couverture en fonction de la *Loi sur la pension des fonctionnaires*.

Le régime ne permet pas les contributions volontaires pendant les congés sans traitement.

## LETTRE D'ENTENTE B

### COMITÉ SUR LA DIVERSITÉ DES CLASSES ET LE SOUTIEN AU COMPORTEMENT POSITIF

Les parties reconnaissent l'obligation légale de fournir un environnement inclusif et différencié, **exempt de violence et de comportements agressifs de la part des élèves**, tout en tenant compte des besoins éducatifs et des droits à l'éducation de tous les élèves ainsi que la nécessité d'offrir des conditions d'apprentissage qui permettent aux élèves de réussir et aux employés de remplir leurs fonctions conformément à la *Loi sur l'éducation* et à la convention collective.

Il est convenu que les parties voient au maintien d'un comité sur la diversité des classes **et le soutien au comportement positif** axé sur la collaboration et l'action. Ce comité est coprésidé par le président de l'AEY et le **sous-ministre de l'Éducation** ou leurs représentants désignés. Il se compose de deux enseignants nommés par l'AEY, de deux administrateurs nommés par l'AEY, **d'une personne** des Services de soutien aux élèves **nommée par le sous-ministre**, d'un surintendant nommé par le sous-ministre. **Le président de l'AEY et le sous-ministre peuvent d'un commun accord nommer d'autres personnes pour siéger au comité.**

**Durant la première année visée par la présente convention collective, le comité se réunit six fois. Par la suite, il se réunit au moins trois fois par année, soit pendant la première semaine de novembre, la deuxième semaine de janvier et la dernière semaine de mai. Les coprésidents peuvent convenir de convoquer d'autres réunions.**

**Le comité a** pour but d'offrir aux deux parties l'occasion d'évaluer l'efficacité des programmes et l'affectation des ressources pour favoriser la réussite des élèves et l'établissement de conditions d'apprentissage saines et équilibrées, et pour que le Ministère et les administrateurs intègrent les résultats dans la planification des années scolaires suivantes.

**Le mandat du comité comprend faire des recommandations relativement à l'adoption d'une stratégie de soutien comportemental permettant d'instaurer dans les écoles une culture et des mécanismes de soutien aptes à favoriser la réussite des élèves sur les plans social et scolaire et d'assurer sa mise en application. Il est entendu par les deux parties que le comité exerce un rôle de supervision relativement aux activités suivantes :**

- **passer en revue les politiques et procédures en place et en assurer la diffusion;**

- **définir les attentes concernant la conduite des élèves (règles de conduite) et les pratiques pédagogiques indiquées en cas de comportements inappropriés et veiller à leur application uniforme;**
- **fournir aux enseignants le soutien et les ressources nécessaires dans leur milieu de travail, y compris de la formation sur le sujet;**
- **donner de l'information et une formation pertinentes aux élèves et aux autres membres de la communauté scolaire (ex. parents, conseils scolaires, Premières nations);**
- **mettre en place un système élaboré de suivi et de communication de l'information;**
- **préparer un plan d'évaluation.**

**Les tâches du comité comprennent également :**

- **examiner le nombre et le type de plans de soutien comportemental et de plans de sécurité;**
- **examiner les rapports sur la sécurité dans les écoles et les rapports d'incidents;**
- examiner le nombre et le type de plans d'études individualisés;
- examiner le nombre et le type de plans d'apprentissage de l'élève;
- examiner le nombre et le type de renvois à des fins d'évaluation pour l'inscription à des programmes spéciaux;
- examiner l'affectation du personnel;
- examiner les recommandations du Comité consultatif sur les programmes spéciaux;
- examiner les recommandations du Centre de développement de l'enfant;
- cerner les sujets de préoccupation;
- surveiller la mise en œuvre du programme d'intervention et du plan d'action;
- examiner l'administration de l'article 35;
- examiner les données d'évaluation territoriales, y compris les données d'évaluation des menaces;
- faire des recommandations au sous-ministre de l'Éducation sur les changements liés aux programmes et à la dotation en personnel.

Les recommandations **du comité** sont présentées au **sous-ministre** de l'Éducation, à l'équipe des cadres supérieurs de la Direction des écoles publiques et au bureau de l'AEY. Le comité présente **également** un rapport annuel au ministre de l'Éducation. **Le comité passera en revue les attributions que lui confère la présente lettre d'entente dans deux (2) ans pour en évaluer l'efficacité et fera rapport sur la question à l'Association et à l'employeur.**

Les parties reconnaissent la nature délicate des questions liées à la diversité des classes et conviennent par conséquent d'assurer la confidentialité des discussions et des recommandations relatives à la salle de classe. Les procès-verbaux du comité peuvent être présentés au bureau de l'AEY et à l'équipe de cadres supérieurs du Ministère.



## LETTRE D'ENTENTE C

### CORRECTEURS D'EXAMENS

Les enseignants choisis comme correcteurs des examens de fin d'année par le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique et par le ministère de l'Éducation du Yukon sont admissibles à un billet d'avion aller-retour en classe économique, réservé par le ministère de l'Éducation, ou un montant d'argent équivalent, et à des frais de subsistance établis en fonction des barèmes fixés pour les frais de perfectionnement de l'AEY, moins les remboursements versés par le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique, comme suit :

Repas	30 \$ par jour
Hébergement	60 \$ par jour

Le ministère de l'Éducation du Yukon reçoit les demandes d'aide financière jusqu'au 15 juin.

## LETTRE D'ENTENTE D

### HEURES D'ENSEIGNEMENT ET HEURES HORS ENSEIGNEMENT

1. Les parties conviennent que les conditions de la présente convention ont été négociées sur la base de 980 heures d'école (c'est-à-dire 196 jours d'école). Si le nombre d'heures d'enseignement change, les parties s'entendent pour se rencontrer et discuter des effets des changements sur diverses clauses de la convention.
2. **Sur les 980 heures d'enseignement au cours de chaque année scolaire, trente (30) sont utilisées à des fins autres que des fins d'enseignement.**
3. **Tous les deux ans, lorsqu'un congrès territorial de l'AEY a lieu, 5 heures de temps hors enseignement dirigées par le Ministère sont réservées pour la participation du Comité du perfectionnement professionnel au congrès territorial de l'AEY.**

## LETTRE D'ENTENTE E

### SURVEILLANCE

Dans la mesure du possible et si la distribution du personnel le permet, l'employeur s'assure que les employés sont libérés des tâches normales de surveillance pendant au moins la moitié de leur pause du midi. Cette disposition ne doit en aucun cas occasionner des frais supplémentaires à l'employeur.

On s'attend à ce que les tâches de surveillance soient réparties équitablement.

## LETTRE D'ENTENTE F

### PROJET PILOTE D'INTERVENTION PRÉCOCE

#### Contexte

Il faut s'assurer que les élèves acquièrent suffisamment tôt les compétences de base en littératie dont ils auront besoin.

Le meilleur temps pour prévenir les échecs en lecture est lorsque l'enfant commence un apprentissage formel de la lecture (c.-à-d. à la maternelle et en première année), car l'écart entre une aptitude en lecture déficiente et une aptitude normale est encore relativement faible et les stratégies d'intervention mises en œuvre ont de bonnes chances de donner des résultats positifs chez les élèves qui ont de la difficulté à lire. Les interventions à privilégier sont des interventions ciblées, intensives et adaptées à un élève ou à un petit groupe d'élèves et qui sont intégrées à un enseignement spécialisé donné par des éducateurs qualifiés.

Le projet pilote a pour but d'offrir aux deux parties l'occasion d'évaluer l'efficacité des programmes d'intervention précoce et l'affectation des ressources pour favoriser la réussite des élèves.

#### Durée

Le projet pilote s'échelonne sur trois années scolaires, soit 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

#### Projet pilote

##### *Écoles*

Sept classes de maternelle participent au projet pilote, soit :

- celles des trois écoles qui alimentent l'École secondaire de Porter Creek (Takhini, Jack-Hulland et Elias-Smith) parce que les résultats dans ces écoles reflètent ceux observés dans les écoles rurales;
- plus une école rurale où le programme « Learning Together » n'est pas offert et qui compte un nombre suffisant d'élèves au primaire, le choix reposant sur les données disponibles sur la réussite des élèves.

##### *Ressources complémentaires*

Aides-enseignants possédant les compétences et les aptitudes nécessaires pour aider en ce qui a trait à l'enseignement spécialisé.

Il faut clarifier ce que les personnes donnant un soutien complémentaire sont censées accomplir et ce qu'elles n'ont pas à accomplir.

L'affectation des ressources complémentaires se fait comme suit :

- Première année du projet pilote : un aide-enseignant ETP supplémentaire est affecté pour chaque classe de maternelle dans chacune des écoles participantes (pour un total de sept (7) ETP);
- Deuxième année du projet pilote : les aides-enseignants sont affectés aux classes de 1<sup>re</sup> année et des programmes de rattrapage en lecture (Reading Recovery) sont offerts pour aider plus avant les élèves.
- Troisième année : les aides-enseignants suivent les élèves qui passent en 2<sup>e</sup> année.

**Formation**

Un des éléments essentiels du projet pilote consiste à offrir une formation spécialisée au personnel appelé à donner du soutien dans les classes où les programmes d'intervention précoce sont mis à l'essai.

**Évaluation**

On procédera à la collecte et à l'analyse de données pour surveiller et évaluer l'efficacité des stratégies d'intervention précoce mises en œuvre en se servant de mêmes outils d'évaluation que ceux utilisés pour les classes du primaire au Yukon. De cette façon, on pourra mesurer les effets de l'intervention précoce sur une cohorte d'élèves bien précise.

Les recommandations formulées durant le projet pilote sont envoyées au Comité sur la diversité des classes et le soutien au comportement positif pour étude.

**LETTRE D'ENTENTE G****AVIS DE DÉBUT DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES**

Les parties conviennent qu'il est possible de signifier l'avis de début des négociations collectives dans les quatre (4) mois précédant l'expiration de la présente convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE H****COMITÉ MIXTE SUR L'ÉVALUATION ET L'ENTRETIEN DES LOGEMENTS**

1. Le gouvernement du Yukon reconnaît l'importance du logement du personnel dans le recrutement et le maintien en poste des enseignants dans les communautés du Yukon.
2. Le gouvernement du Yukon, par l'entremise de la Société d'habitation du Yukon, établit un processus selon lequel chaque logement du personnel est inspecté annuellement et les réparations nécessaires sont classées par ordre de priorité; les gestionnaires communautaires de la Société d'habitation du Yukon répondent expressément aux préoccupations des locataires et communiquent avec les personnes responsables de l'entretien et de la réparation des logements du personnel.
3. Le Comité s'attaque aux questions suivantes :
  - préoccupations en matière de santé
  - sécurité
  - fonctionnement des principaux éléments (chauffage, plomberie, électricité, électroménagers)
4. Les parties conviennent de former un comité qui doit se pencher sur les questions soulevées par les employés vivant dans un logement du personnel. Le comité se compose des personnes suivantes :
  - AEY – deux (2) représentants (dont le président de l'AEY)
  - Ministère de l'Éducation – deux (2) représentants
  - Société d'habitation du Yukon – deux (2) représentants (dont le directeur de l'immobilier)

5. Le Comité examine les progrès réalisés à l'égard des questions décrites ci-dessus et aide à déterminer l'ordre de priorité des inspections annuelles.
6. Le Comité se réunit dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la ratification de la convention collective, puis régulièrement au besoin.
7. **Si la Société d'habitation du Yukon n'a aucun logement du personnel disponible, l'employeur consulte l'Association au sujet des différentes solutions envisagées pour loger le personnel dans la collectivité.**

#### LETTRE D'ENTENTE I

#### INDEMNITÉ POUR LA PARTICIPATION DES EMPLOYÉS DES COLLECTIVITÉS RURALES À LA SUMMER ACADEMY

Si le Ministère organise une session de perfectionnement professionnel d'au plus trois jours à laquelle tous les employés sont tenus d'assister avant le début de l'année scolaire, les parties conviennent de ce qui suit concernant l'indemnité pour déplacement durant des jours de congé à verser aux employés affectés à des écoles rurales :

Tout employé forcé de se déplacer d'une collectivité du Yukon a droit à une « indemnité pour participation du personnel des collectivités rurales » selon le barème suivant, calculée à son taux de rémunération journalier :

Deux (2) journées complètes	Une (1) journée complète	2/3 de journée	1/3 de journée
Dawson	Pelly Crossing	Carmacks	Carcross
Beaver Creek	Destruction Bay	Haines Junction	
Watson Lake	Old Crow	Teslin	
Ross River			
Mayo			
Faro			

#### LETTRE D'ENTENTE J

#### INDEMNITÉ RELATIVE AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EXPÉRIENTIEL EN MILIEU RURAL

Les parties reconnaissent que les membres du personnel scolaire sont parfois obligés de donner de l'enseignement en dehors des heures normales d'école lorsqu'ils participent aux activités offertes durant le programme d'apprentissage expérientiel en milieu rural.

Lorsqu'un membre du personnel scolaire se déplace avec des élèves pour se rendre à la collectivité où a lieu le programme d'apprentissage expérientiel en milieu rural et en revenir et qu'il accompagne les élèves pour la durée du programme, les conditions suivantes s'appliquent :

Lorsque les besoins du service le permettent, l'école accorde deux jours de congé à chaque membre du personnel scolaire qui donne de l'enseignement et assure la supervision des élèves participant au programme d'apprentissage expérientiel en milieu rural pendant quatre (4) jours et soirs consécutifs.

**LETTRE D'ENTENTE K**  
**MODÈLE « UN POUR UN »**

**Selon l'article 42 de la présente convention collective, l'employeur discute avec l'Association de tout changement dans la façon dont l'employé est tenu d'effectuer son travail en raison de l'introduction d'équipement ou de matériel de nature différente ou d'un autre type que celui utilisé auparavant. Conformément à l'article 42, les parties conviennent de ce qui est énoncé dans la présente lettre d'entente.**

**L'employeur et l'Association ont discuté du modèle « un pour un » proposé par l'employeur pour équiper les enseignants d'appareils mobiles (ordinateurs portatifs et iPad) à utiliser en classe et se sont entendus sur ce qui suit :**

- 1. L'employeur planifie mettre des appareils mobiles à la disposition des enseignants de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année en vertu d'un modèle de location comportant une option de partage des coûts qui permettrait aux enseignants d'utiliser les mêmes appareils à des fins personnelles.**
- 2. Le modèle de location s'articule autour des éléments clés suivants :**
  - a. L'employeur a l'intention de souscrire à un contrat de location de trois ans pour les appareils mobiles et de les remplacer tous les trois ans;**
  - b. L'option de partage de coûts est facultative et assortie des conditions suivantes :**
    - i) Les enseignants qui désirent se prévaloir de l'option de partage des coûts payent la moitié du coût de location chaque année.**
    - ii) À la fin de la période de location, les enseignants qui ont choisi l'option de partage des coûts ont la possibilité de racheter le bail et de devenir propriétaires de l'appareil.**
    - iii) Durant la période de location, les enseignants ont deux comptes d'utilisateurs sur l'appareil, un pour l'école, et l'autre pour leur usage personnel. Les deux comptes sont protégés par un mot de passe choisi par l'enseignant.**
- 3. Les enseignants qui préfèrent ne pas relever l'option de partage de coûts ont accès à l'école à du matériel comparable (mais pas forcément mobile).**
- 4. Les enseignants peuvent utiliser leurs propres appareils mobiles à l'école; toutefois, l'employeur encourage fortement l'utilisation d'appareils pleinement compatibles avec ceux fournis dans les écoles.**
- 5. L'employeur veille à ce que les enseignants reçoivent la formation et le soutien dont ils ont besoin pour pouvoir faire une utilisation efficace des appareils mobiles en classe, ce qui comprend un soutien continu du personnel de la Section de l'apprentissage assisté par la technologie et du Service de soutien en technologie de l'information.**
- 6. Les enseignants qui se sont prévalus de l'option de partage des coûts peuvent se faire aider par le personnel de la Section de l'apprentissage assisté par la technologie et du Service de soutien en technologie de l'information s'ils ont des difficultés avec leur compte personnel sur les appareils mobiles.**

**LETTRE D'ENTENTE L****TEMPS DE PRÉPARATION**

L'employeur et l'Association sont d'accord pour poursuivre les discussions concernant l'élaboration de modifications relatives au temps de préparation dans les écoles et la formulation de recommandations à cet égard, en s'appuyant sur les principes suivants :

- Il est convenu que tous les enseignants (et non pas seulement ceux affectés dans les écoles qui fonctionnent par semestre) ont droit à un temps de préparation correspondant à douze et demi pour cent (12,5 %) du total du temps d'enseignement.
- L'employeur s'assure que les enseignants qui ont des tâches divisées dans les écoles fonctionnant par semestre jouissent de temps de préparation.
- L'employeur convient de se joindre à l'Association pour aborder les conseils scolaires et discuter avec eux de la possibilité de rendre certaines journées hors enseignement réservées à des fins déterminées par les conseils scolaires disponibles pour des activités telles que la préparation des bulletins dans les écoles primaires.
- De plus amples discussions auront lieu pour explorer d'autres façons possibles d'assurer aux enseignants du temps de préparation tout en respectant le pourcentage de 12,5 prescrit (y compris l'option de revoir les plages horaires assignées pour le temps de préparation), de planifier le calendrier des rencontres parent-enseignant et de rendre possible leur participation, en tant que parent, aux rencontres avec les enseignants de leurs enfants.

**LETTRE D'ENTENTE M****PROJET PORTANT SUR LA CHARGE DE TRAVAIL DES ADMINISTRATEURS**

Les représentants des directeurs d'école et des directeurs adjoints et ceux du Ministère participent à un comité chargé de se pencher sur l'évaluation et la réaffectation du temps de travail des administrateurs.