

CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE

**LE
GOUVERNEMENT
DU YUKON**

ET

**L'ASSOCIATION
DES PROFESSIONNELS DE
L'ÉDUCATION DU YUKON**

EN VIGUEUR DU 1^{er} JUILLET 2021 AU 30 JUIN 2024

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	4
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	7
9	Information	7
10	Procédure de règlement des griefs	8
11	Discipline	10
12	Perfectionnement professionnel	11
13	Personnel à temps partiel	12
14	Paiement des salaires	13
15	Application des grilles salariales	16
16	Congé d'études	19
17	Participation à un cours	21
18	Congés — Généralités	21
19	Congé spécial	22
20	Congé de maladie	25
21	Autres congés	26
22	Congés de maternité, parental et de parent	27
23	Blessures au travail	30
24	Congé pour fonctions judiciaires	31
25	Congé sans traitement	31
26	Primes en vertu des régimes d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance soins dentaires, d'assurance invalidité de longue durée et d'assurance-vie	32
27	Mise en disponibilité	33
28	Indemnité de départ	34
29	Prime du Yukon	37
30	Prime de déplacement	38
31	Allocation pour disparité régionale	38
32	Logement du personnel	38
33	Consultation mixte	40
34	Temps de préparation	40
35	Effectif et diversité des classes	41
36	Activités parascolaires	42
37	Réunions du personnel	42
38	Santé et sécurité	42
39	Respect au travail	43
40	Discrimination zéro	45
41	Dossiers du personnel	45
42	Changement technologique	46
43	Renonciation à la grève/au lockout	47

<u>Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
44	Régime de congé avec traitement différé	47
45	Examens du Yukon	47
46	Période de stage	47
47.	Nominations temporaires	48
48.	Affichage et attribution des postes d'enseignement vacants	50
49	Priorité d'embauche des enseignants	50
50	Ancienneté	51
51	Clause de réouverture de la convention	52
52	Durée et renouvellement	52

<u>Annexe</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
Annexe A	Tableau I — Grille salariale des enseignants	53
Annexe A	Tableau II — Indemnités pour les administrateurs	55
Annexe B	Grille salariale des aides-enseignants et des éducateurs de soutien	57
Annexe C	Grille salariale des enseignants de langues des Premières Nations du Yukon	59
Annexe D	Personnel enseignant sur appel	61

<u>Lettres d'entente</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
A :	Régime de pension pour les employés à temps partiel	63
B :	Comité sur la diversité des classes et le soutien au comportement positif	63
C :	Correcteurs d'examens	65
D :	Heures d'enseignement et heures hors enseignement	65
E :	Surveillance	65
F :	Préavis de départ à la retraite ou de départ volontaire	66
G :	Avis de début des négociations collectives	66
H :	Comité mixte sur l'évaluation et l'entretien des logements	66
I :	Indemnité pour la participation des employés des collectivités rurales à la Summer Academy	68
J :	Indemnité relative au programme d'apprentissage expérientiel en milieu rural	68
K :	Modèle « un pour un »	69
L :	Temps de préparation	70
M :	Charge de travail des administrateurs	70
N :	Informations	71

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 au 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 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, les définitions suivantes s'appliquent :
- a) « aide-enseignant, aide-enseignante ») : membre de l'unité de négociation autre qu'un ou une membre du personnel enseignant ou du personnel enseignant sur appel ou du personnel enseignant de langues **des Premières Nations du Yukon** , ou qu'un éducateur ou une éducatrice de soutien (*Educational Assistant*);
 - b) « Association » : l'Association des professionnels de l'éducation du Yukon (*Association*);
 - c) « congé d'études » : congé autorisé pour la poursuite d'études qui ne durent pas plus d'une année (*Educational Leave*);
 - d) « congé » : autorisation de s'absenter de son travail (*Leave of Absence*);
 - e) « conjoint ou conjointe » :
 - i) soit époux ou épouse légitime;
 - ii) soit personne qui vit dans une relation de fait avec l'employé ou l'employée. La relation de fait existe lorsque l'employé ou l'employée 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.
 - iii) Il est entendu qu'une conjointe ou 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 ou la conjointe de même sexe ou de sexe opposé (*spouse*).
 - f) « cotisation syndicale » : 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 comprenant aucuns frais d'initiation, aucune prime d'assurance, ni aucuns frais spéciaux quels qu'ils soient (*Membership Dues*);
 - g) « 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*);

- h) « délégué ou déléguée » : membre du personnel qui a été élu(e) ou nommé(e) pour représenter l'Association (*Representative*);
- i) « directeur adjoint, directrice adjointe, direction adjointe » : enseignante ou enseignant chargé d'aider la direction d'école dans l'organisation, l'administration et la supervision de l'école (*Vice-Principal*).
- j) « directeur d'école, directrice d'école, direction d'école » : enseignante ou enseignant nommé ou désigné à la direction d'une école conformément à la *Loi sur l'éducation (Principal)*;
- k) « école rurale » : toute école située à l'extérieur des limites de la ville de Whitehorse à l'exception de l'école élémentaire Golden Horn (*Rural School*);
- l) « éducateur ou éducatrice de soutien » : membre de l'unité de négociation autre qu'un ou une membre du personnel enseignant, du personnel enseignant sur appel, du personnel enseignant de langues **des Premières Nations du Yukon** ou qu'un aide-enseignant ou une aide-enseignante (*Remedial Tutor*);
- m) « employé ou employée à temps partiel, personnel à temps partiel » : membre du personnel, autre qu'un ou une membre du personnel enseignant sur appel, nommé conformément à la *Loi sur l'éducation* pour donner moins d'heures d'enseignement par jour qu'un employé ou une employée à temps plein ou pour travailler à temps plein mais pour moins qu'une année scolaire complète (*Part-time Employee*);
- n) « employé, employée, membre du personnel, personne » : membre de l'unité de négociation (*Employee*);
- o) « employeur » : le gouvernement du Yukon (*Employer*);
- p) « enseignant de langues **des Premières Nations du Yukon** » : membre de l'unité de négociation autre qu'un ou une membre du personnel enseignant ou du personnel enseignant sur appel, qu'un éducateur ou une éducatrice de soutien ou qu'un aide-enseignant ou une aide-enseignante; **le terme « enseignant de langues des Premières Nations du Yukon dans la convention collective correspond au terme « enseignant de langues autochtones » dans la Loi sur l'éducation (Yukon First Nations Language Teacher)**;
- q) « enseignant sur appel, enseignante sur appel, personnel enseignant sur appel » : enseignante ou enseignant embauché pour remplacer un ou une membre du personnel enseignant, du personnel enseignant de langues **des Premières Nations du Yukon**, une aide-enseignante ou un aide-enseignant, ou une éducatrice ou un éducateur de soutien absent de ses fonctions régulières pour une durée qu'on peut raisonnablement estimer à moins de 30 jours d'enseignement consécutifs (*Teacher on Call*);
- r) « enseignant, enseignante, personnel enseignant » : 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; ne comprend pas les membres du personnel enseignant de langues **des Premières Nations du Yukon (Teacher)**;

- s) « grief » : plainte écrite présentée conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* par un employé ou une employée en son propre nom, ou en son propre nom et en celui d'un ou de plusieurs membres du personnel, ou par l'agent ou l'agente de négociation ou l'employeur, y compris un grief de principe présenté par l'agent ou l'agente ou par l'employeur (*Grievance*);
- t) « permission » : 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*);
- u) « service continu et emploi continu » : emploi sans interruption pour le gouvernement du Yukon, y compris toute période de mise en disponibilité et de réengagement dans une période de deux (2) ans (*Continuous Service and Continuous Employment*);
- v) « sous-ministre » : fonctionnaire chargé(e) de l'administration du ministère de l'Éducation; le terme comprend son représentant ou sa représentante (*Deputy Minister*);
- w) « surintendant, surintendante » : surintendante ou 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 ou à la surintendante inclut les autres membres de la direction à qui le surintendant ou la surintendante aurait délégué les pouvoirs et responsabilités que lui confère la présente convention (*Superintendent*);
- x) « taux de rémunération à la quinzaine » : salaire annuel d'une employée ou d'un employé permanent divisé par 26,088, plus toute indemnité applicable, divisé par 26; salaire annuel d'une employée ou d'un employé temporaire plus toute indemnité applicable divisé par 22. (*Biweekly Rate of Pay*);
- y) « taux de rémunération journalier » : salaire que touche quotidiennement un employé ou une employée (sauf le personnel enseignant sur appel), et qui correspond au chiffre cinq (5) divisé par 980 heures multiplié par le salaire annuel de base de l'employé ou de l'employée majoré de toute indemnité administrative ou de supervision applicable, selon les annexes A, B ou C (*Daily rate of pay*);
- z) « unité de négociation » : employés visés par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* (*Bargaining Unit*);

2.02 Généralités :

Dans la présente convention, le singulier inclut le pluriel, et le masculin pluriel inclut le masculin singulier et le féminin singulier.

2.03 Sauf dans les cas où la convention précise 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 professionnels de l'éducation du Yukon, au personnel 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 professionnels de l'éducation du Yukon comme étant le seul agent négociateur pour tous les membres 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 ou d'une employée 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 de nommer un nombre raisonnable de membres du personnel comme délégués ou déléguées pour la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 7**CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES ET POUR LES DÉLÉGUÉS OU DÉLÉGUÉES**

- 7.01 **Réunions avec l'employeur**

Les déléguées ou 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 ou l'employée qui a porté plainte en son propre nom;
- b) un délégué ou une déléguée qui agit au nom de l'employé ou de l'Association qui a porté plainte;
- c) une employée ou 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**

Lorsque les besoins du service le permettent, l'employeur accorde un congé avec traitement à l'employé ou l'employée qui a présenté un grief ou au délégué ou à la déléguée représentant l'employé ou l'employée pour qu'il ou elle discute du grief avec le représentant ou la représentante 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 les coûts de suppléance engagés pour remplacer (par du personnel enseignant sur appel) les personnes libérées pour 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 de membres du personnel pour qu'ils ou elles assistent aux réunions préparatoires à la négociation du contrat de travail.

7.07 **Présidence de l'Association**

- a) Lorsque l'Association lui en fait la demande, le ou la sous-ministre libère le président ou la présidente de l'Association de ses fonctions ordinaires pour qu'il ou elle s'occupe des affaires de l'Association pour une (1) année scolaire. La demande de libération doit parvenir au ou à la sous-ministre par écrit avant le 31 mai. Le congé accordé au président ou à la présidente est un congé sans traitement. Pour toute autre question sauf le salaire, la présidente ou le président est réputé ne pas être en congé.
- b) À compter du début de l'année scolaire 2015-2016, lorsqu'un employé ou une employée 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 ou l'employée 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 pour les directions d'école et les directions adjointes*). L'employeur enverra chaque trimestre à l'Association une facture couvrant cent pour cent (100 %) du salaire brut et des avantages sociaux versés à cet employé ou cette employée, 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 pour les directions d'école et les directions adjointes*). 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 à l'employée ou pour son bénéficiaire.

- c) 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 ou de l'employée au moment où prend fin son emploi.
- d) L'employeur s'efforce de replacer l'employé ou l'employée à son retour de la charge de présidence de l'Association dans le même poste ou dans un poste équivalent et dans la même collectivité, à moins que l'employé ou l'employée et l'employeur n'en conviennent autrement.

7.08 **Affaires syndicales**

Lorsque les besoins du service le permettent, une employée ou un employé désigné par l'Association reçoit un congé avec traitement égal au montant du coût de suppléance par le personnel enseignant sur appel, 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 ou à l'employée 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, une employée ou 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 égal au montant du coût de suppléance par le personnel enseignant sur appel, 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 ou à l'employée en vertu du présent article ne dépasse pas dix (10) jours dans l'année scolaire.

Si les parties en conviennent, un employé ou une employée 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 ou employée 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 ou employée, 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 ou employée.

ARTICLE 9

INFORMATION

- 9.01 L'employeur accepte de mettre la version électronique de la convention collective à la disposition du personnel; il accepte également de mettre la version électronique française de la convention collective à la disposition du personnel francophone. De plus, l'employeur accepte d'imprimer 135 exemplaires de la version anglaise et 20 exemplaires de la version française de la convention collective, et de remettre un exemplaire imprimé de la version anglaise ou de la version française de la convention collective aux membres du personnel qui en font la demande.
- 9.02 L'employeur accepte de fournir à l'Association, sur demande, une liste indiquant le salaire brut de chaque employé ou employée et toute indemnité applicable versée.
- 9.03 L'employeur fournit à chaque école du Yukon 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 la version électronique de ses directives et de ses politiques, y compris un index, ainsi que 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 ou d'une employée, l'employeur accepte de fournir une interprétation de tout écart dans les retenues ordinaires sur le paiement du salaire.

9.07 Le personnel, sauf le personnel enseignant sur appel, a accès par voie électronique aux renseignements suivants :

- a) numéro d'identification de l'employé et numéro du poste;
- b) catégorie salariale, échelon salarial, salaire annuel de base et indemnités;
- c) statut d'employé : permanent, stagiaire, temporaire, à temps plein, à temps partiel (ainsi que le pourcentage);
- d) régime de pension de l'employé;
- e) adhésion de l'employé à des régimes de prestations d'assurance (soins dentaires et médicaux) et bénéficiaires désignés.

La Commission de la fonction publique fournit ces renseignements sur papier une fois par année aux membres du personnel qui en font 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. **Ces renseignements comprendront une liste des classes dans lesquelles des élèves de maternelle quatre ans sont inscrits, indiquant le nombre d'élèves inscrits, le nombre d'élèves de maternelle quatre ans et les soutiens disponibles et affectés.** 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.

9.09 L'employeur accepte de fournir à l'Association un exemplaire de toutes les offres d'emploi et de toute modification subséquente à ces offres, à l'intention de l'ensemble du personnel, au moment de la publication.

ARTICLE 10

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Lignes directrices sur la procédure de règlement des griefs

10.01 Un employé, une employée 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'employeur ou 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'employée ou l'employé est représenté par l'Association dans tout grief découlant de l'application de la présente convention. Il ou elle 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'employée ou 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 ou l'employée.

- 10.04 Un grief déposé par un employé ou une employée 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 ou l'employée 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'employée ou l'employé ou l'Association, selon le cas, peut retirer le grief si elle ou il avise l'employeur par écrit de son intention.

Griefs déposés par un employé, une employée ou un groupe d'employés

- 10.10 Les griefs déposés par un employé, une employée 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 ou l'employée 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 la direction de l'école) ayant la responsabilité première de décider ou d'agir dans l'affaire en cause. L'employé ou l'employée 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 ou la représentante 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 ou de l'employée dans les dix (10) jours d'enseignement suivant la rencontre, il ou elle 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 ou la représentante de l'employeur qui a entendu la plainte.

Dans les cinq (5) jours d'enseignement suivant la réception du grief, le représentant ou la représentante de l'employeur fixe une rencontre avec l'employé ou l'employée 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 ou la représentante de l'employeur répond au grief par écrit dans les dix (10) jours d'enseignement suivant la rencontre. **Si un employé d'une école francophone le demande à l'avance, la rencontre se déroulera en français, ou l'employeur fournira à l'employé un service d'interprétation simultanée en français.** Dans les écoles francophones, où le français est la langue première, les décisions relatives aux griefs sont rédigées en français.

Griefs présentés par l'Association et l'employeur

10.11 Un grief de principe sera traité en ayant recours aux étapes suivantes :

- a) 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 de travail 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 ou à la commissaire de la fonction publique, avec copie conforme à l'Association. Le ou la commissaire de la fonction publique rencontre l'Association dans les soixante (60) jours d'enseignement suivant le dépôt du grief pour discuter du grief et du rapport y afférent. Il ou elle fait parvenir la réponse finale de l'employeur relative au grief dans les vingt (20) jours d'enseignement suivant la rencontre.

- b) L'employeur a dix (10) jours d'enseignement à compter de la date à laquelle il est informé des incidents donnant lieu à une plainte pour déposer, aux fins d'enquête, un grief de principe auprès de l'Association.

Si le grief n'est pas résolu durant la période d'enquête, l'Association remet un rapport écrit sur le grief à la présidence de l'Association et en transmet une copie à l'employeur. La présidence de l'Association rencontre l'employeur dans les soixante (60) jours d'enseignement suivant le dépôt du grief pour discuter du grief et du rapport y afférent. La présidence de l'Association fait parvenir la réponse finale de l'Association 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'employée, l'employeur ou l'Association en avise **l'employeur ou l'Association ou les deux** par écrit dans les vingt (20) jours d'enseignement à compter du moment où l'employé ou l'employée 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 ou une membre du personnel, les parties s'entendent pour suivre les règles suivantes :

- a) lorsqu'une ou un membre du personnel 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, elle ou il **sera informé de la nature potentiellement disciplinaire de la réunion et de son droit d'être représenté par un ou une membre ou un délégué ou une déléguée de son Association ou les deux**; dans la mesure du possible, l'employée ou l'employé est avisé de la tenue d'une telle réunion au moins un (1) jour d'enseignement à l'avance. **Les parties peuvent convenir d'une période de préavis plus longue si cela est nécessaire pour assurer la représentation syndicale**;
- b) l'employé ou l'employée a le droit d'obtenir par écrit les raisons qui ont motivé la décision de l'employeur;

- c) selon les circonstances, l'employé ou l'employée a généralement droit à une période raisonnable pour faire preuve de sa réhabilitation;
- d) 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;
- e) les principes généraux du droit s'appliquent;
- f) sauf dans les cas de cessation d'emploi pendant la période de stage de l'employé ou de l'employée, une cause juste et raisonnable constitue la norme pour une mesure disciplinaire ou un congédiement.

ARTICLE 12

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

12.01 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.

- a) L'employeur contribue au Fonds de perfectionnement 475 000 \$ par année à compter du 1^{er} septembre 2015. Ces contributions incluent la part de l'employeur au financement d'un poste à temps plein de coordination du développement professionnel conformément au sous-alinéa 12.01.4 (1).
- b) Le Fonds de perfectionnement est administré comme s'il s'agissait d'un fonds en fiducie.
- c) L'Association compte un poste de coordination du perfectionnement professionnel à temps plein (1,0). Le ou la titulaire du poste préside le Comité de perfectionnement professionnel de l'Association. L'Association et l'employeur financent le poste à parts égales.
 - i) Les dispositions relatives au financement du poste de coordination sont similaires à celles du poste de présidence de l'Association énoncées au paragraphe 7.07.
- d) 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.
- e) À la fin de chaque année scolaire, l'Association fournit au ou à la 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

- a) 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 ou une représentante.
- b) 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 ou de la sous-ministre.

- c) Avant que les sommes allouées en vertu de l'alinéa 12.01.2 ne soient avancées à l'Association, le Comité mixte de gestion du Fonds soumet à l'approbation du ou de la sous-ministre les grandes lignes du programme que l'Association propose d'offrir pendant l'année scolaire et une estimation des dépenses prévues.
- d) 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 ou la sous-ministre.

12.03

Demandes

- a) Les membres du personnel 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 et elles font, par l'entremise de l'Association, une demande à l'employeur pour obtenir un congé.
- b) Lorsqu'un ou une membre du personnel 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 au taux moyen établi à l'annexe D. 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 **enseignant sur appel**.
- c) 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 du ou de la membre du personnel au programme de perfectionnement et que les besoins du service le permettent, l'employeur accorde à ce membre ou cette membre un congé avec traitement pour la période de perfectionnement et un congé avec traitement ne dépassant pas deux (2) jours pour les déplacements.

12.04 Il est laissé à la discrétion du ou de la sous-ministre d'accorder un congé avec traitement au personnel qui assiste à des conférences pour des raisons de perfectionnement professionnel, au Yukon ou ailleurs.

ARTICLE 13

PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

- 13.01 a) Le personnel à temps partiel est payé pour les services rendus proportionnellement aux heures d'enseignement travaillées par jour d'enseignement, selon les annexes A, B ou C.

- b) Lorsqu'une employée ou un employé à temps partiel assiste à un cours offert à l'interne à la demande de l'employeur, elle ou il est payé selon son taux journalier proportionnellement à la durée du cours.
- 13.02 Le personnel à temps partiel accumule des crédits de congé de maladie proportionnellement au nombre d'heures d'enseignement travaillées à condition d'avoir reçu un salaire pour au moins dix (10) jours de travail dans chaque mois civil.
- 13.03 Le personnel à temps partiel accumule des crédits de congé spécial proportionnellement au nombre d'heures d'enseignement travaillées à condition d'avoir reçu un salaire pour au moins dix (10) jours de travail dans chaque mois civil.
- 13.04 Le personnel 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 Le personnel à temps partiel a droit à tous les avantages sociaux décrits dans les articles de la présente convention; ses avantages sociaux sont calculés proportionnellement au nombre d'heures d'enseignement travaillées par rapport au personnel à temps plein.

ARTICLE 14

PAIEMENT DES SALAIRES

14.01

- a) Les employés et les employées, à l'exception du personnel enseignant sur appel, reçoivent pour les services rendus un salaire établi selon l'annexe appropriée et calculé selon un taux de rémunération à la quinzaine.
- b) Une enseignante ou 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 14.01 a).

14.02 Les éducateurs ou éducatrices de soutien et les aides-enseignants ou aides-enseignantes sont payés pour les services rendus selon l'annexe B. Le personnel enseignant de langues **des Premières Nations du Yukon** est payé pour les services rendus selon l'annexe C. Le personnel enseignant sur appel est payé pour les services rendus selon l'annexe D.

14.03 Taux de rémunération officiel

Sauf pour le personnel enseignant sur appel, le taux de rémunération officiel du personnel est le taux annuel calculé à la quinzaine et arrondi au cent le plus près.

14.04 Périodes de paye

- a) Les employés permanents **et temporaires** reçoivent une paye à la quinzaine à partir du **dernier** jour de paye du mois **d'août** et ainsi de suite tous les deux mercredis, ou selon une entente convenue entre l'employeur et l'Association.
- b) **Pour les employés permanents, un rapprochement sera effectué à la 21^e semaine de paye; ils recevront une paye à la quinzaine habituelle à la 22^e semaine et le solde de leur salaire annuel sera réparti en parts égales et versé au cours des 4 périodes de paye qui précèdent le début de l'année scolaire suivante.**

- c) Pour les employés temporaires, un rapprochement est effectué à la 21^e semaine de paye; ils **recevront le solde de leur salaire annuel (moins une paye à la quinzaine pour la 22^e et dernière période de paye) sous forme d'un paiement unique.**
- d) En dépit du paiement mentionné ci-dessus, les directions d'école et le personnel 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 ou de la sous-ministre.

14.05 Traitement provisoire

- a) Une enseignante ou un enseignant nommé par le surintendant ou la surintendante pour un remplacement à titre de directeur ou directrice d'école, de directeur adjoint ou directrice adjointe, de **chef d'équipe** de la Résidence Gadzoosda, de chef d'équipe du Centre des jeunes parents, de chef d'équipe du Centre d'apprentissage individuel, de chef d'équipe de l'École virtuelle Aurora ou de directeur général ou directrice générale de la Yukon Schools Athletic Association (YSAA) pendant plus de trois (3) jours d'enseignement accumulés par année scolaire est admissible à une indemnité quotidienne à partir du moment de sa nomination jusqu'au moment où sa 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 enseignantes et aux enseignants de langues **des Premières Nations du Yukon** 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 ou l'employée assume les fonctions intérimaires, à condition qu'il ou elle ait assumé les fonctions pendant plus de trois (3) jours d'enseignement.
- c) Une directrice adjointe ou un directeur adjoint nommé par le surintendant ou la surintendante pour un remplacement à un poste de direction d'école pour une période de plus de dix (10) jours d'enseignement consécutifs reçoit l'indemnité pour les directions d'école plutôt que l'indemnité pour les directions adjointes pendant toute la durée de son remplacement.

14.06 Services spéciaux

- a) Un enseignant ou une enseignante qui ne reçoit pas d'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^e de l'équivalent à temps plein du salaire annuel de l'employé ou de l'employée 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 ou une enseignante 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^e de l'équivalent à temps plein du salaire annuel de l'employé ou de l'employée pour chaque jour de travail selon le tableau I de l'annexe A, le montant minimal payable correspondant à une demi-journée (1/2).
- c) Une enseignante ou un enseignant employé comme conseiller ou conseillère dans une école secondaire et à qui on demande, avec l'approbation du surintendant ou de la surintendante, de fournir des services éducatifs durant la période de vacances précédant

immédiatement la rentrée des classes est payé 1/196^e du salaire annuel de l'employé ou de l'employée 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.

14.07 Programme scolaire d'été

- a) **Le ministère de l'Éducation offre des postes pour l'encadrement des programmes scolaires facultatifs pour les élèves, postes pouvant être dotés d'employés actuels ou non, dans le but de maintenir ou d'améliorer les résultats scolaires des élèves pendant les mois d'été.**
- b) **Le service effectué dans le cadre du programme d'été est considéré comme un service aux termes de l'article 50 (« Ancienneté »). Les parties reconnaissent que l'outil de calcul d'ancienneté de l'employeur est limité à une année de 980 heures (selon le calendrier scolaire) et que le service effectué dans le programme d'été sera calculé manuellement et ajouté à l'ancienneté de l'employé.**
- c) **Les employés actuels qui sont rémunérés selon le système de paye à la quinzaine de l'employeur ne verront pas leur paye régulière interrompue et le service effectué en été n'aura aucune incidence sur la pension ou les avantages sociaux de l'employé (qui continueront d'être calculés sur le poste d'attache de l'employé).**
- d) **L'employeur convient de retenir les cotisations syndicales conformément à l'article 8 de la Convention collective et de les remettre à l'Association.**
- e) **La rémunération des employés pour le service effectué dans le cadre du programme d'été est calculée comme suit :**
 - i) **Un directeur ou une directrice de programme d'été, si nécessaire, recevra une rémunération pour services spéciaux, calculée au taux quotidien de 1/196^e de l'équivalent temps plein du salaire annuel de l'employé pour chaque jour de service dans le programme d'été, un (1) jour étant payable pour chaque journée complète ou partielle du programme d'été.**
 - ii) **Les enseignants actuels ou les enseignants de langues des Premières Nations du Yukon employés dans le cadre d'un programme d'été recevront une rémunération pour services spéciaux, calculée quotidiennement à raison de 1/196^e de l'équivalent temps plein du salaire annuel de l'employé, calculé au prorata de la durée d'une journée du programme d'été.**
 - iii) **Un enseignant ou un enseignant de langues des Premières Nations du Yukon qui n'est pas un employé actuel et qui est employé pour enseigner à l'école d'été sera embauché à titre d'enseignant sur appel et rémunéré conformément au paragraphe 3c) de l'annexe D pour toutes les journées d'enseignement, au prorata de la durée d'une journée du programme d'été, mais pas moins que la moitié du taux quotidien. Étant donné que l'enseignant sur appel n'occupe pas un poste de remplacement pour un employé ordinaire, le taux de rémunération sera**

calculé en fonction des compétences de l'enseignant sur appel.

- iv) Les aides-enseignants actuels employés dans le cadre d'un programme d'été reçoivent une rémunération selon la grille salariale appropriée, selon un taux de rémunération journalière calculé selon l'alinéa 2.01 (y), proportionnellement à la durée d'une journée du programme d'été.
- v) Un aide-enseignant qui n'est pas un employé actuel sera employé à titre d'enseignant sur appel et payé conformément au paragraphe 3a) de l'annexe D pour toutes les journées d'enseignement, au prorata de la durée d'une journée du programme d'été, mais pas moins que la moitié du taux quotidien.

14.08 Aides-enseignants – Surveillance de classe

L'employeur convient de tout mettre en œuvre pour éviter qu'un aide-enseignant soit responsable de la surveillance d'une classe sans la supervision d'un enseignant ou d'un enseignant sur appel. Dans des circonstances exceptionnelles, lorsque l'employeur demande à un aide-enseignant d'assurer la surveillance de toute une classe pendant au moins une demi-journée, l'employeur versera à l'aide-enseignant une indemnité de 50 \$ par demi-journée ou de 100 \$ par journée complète de travail.

- a) Cette indemnité est considérée comme une rémunération temporaire aux fins du salaire et des avantages sociaux.

ARTICLE 15

APPLICATION DES GRILLES SALARIALES

15.01 Le placement d'un enseignant ou d'une enseignante 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 ou la secrétaire de la Commission de qualification professionnelle des enseignants et des enseignantes, est déterminé par :

- a) la catégorie salariale provisoire assignée par le ou la 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 ou de l'enseignante; 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^{er} 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.

À compter du 1^{er} juillet 2013, la ou 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 elle ou il aurait été placé si le total de ses années de formation avait conduit à sa certification. La ou 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

- a) La Commission de qualification professionnelle des enseignants et des enseignantes évalue l'expérience antérieure en enseignement chaque enseignant ou enseignante pour déterminer son salaire.

Expérience connexe

- b) À la seule discrétion de l'employeur, il est possible de reconnaître les années d'expérience dans un poste lié étroitement aux fonctions principales de l'employé pour placer un aide-enseignant ou une aide-enseignante dans la grille salariale des aides-enseignants, un éducateur ou une éducatrice de soutien dans la grille salariale des éducateurs de soutien, ou un enseignant ou une enseignante de langues **des Premières Nations du Yukon** dans la grille salariale des enseignants de langues **des Premières Nations du Yukon**.

15.03 Augmentation liée à l'avancement d'échelon

Une augmentation liée à l'avancement d'échelon est accordée :

- a) à tout enseignant ou enseignante pour son expérience en enseignement,
- b) à tout enseignant ou enseignante de langues **des Premières Nations du Yukon** pour son expérience en enseignement et pour son expérience dans l'enseignement d'une langue **des Premières Nations du Yukon**,
- c) à tout aide-enseignant ou aide-enseignante ou à tout éducateur ou éducatrice de soutien pour son expérience en enseignement, son expérience en enseignement d'une langue **des Premières Nations du Yukon**, son expérience comme aide-enseignant ou aide-enseignante et son expérience comme éducateur ou éducatrice de soutien,

dans les écoles agréées, selon les critères suivants :

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

ou

- h) 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

- a) La date anniversaire à laquelle l'augmentation liée à l'avancement d'échelon est versée à l'employé ou à l'employée est fixée au premier jour de l'année scolaire et ainsi de suite chaque année, sauf dans le cas suivant.
- b) Si, au moment de l'embauche initiale, l'employé ou l'employée n'a pas complété un minimum de huit (8) mois d'emploi équivalent temps plein en enseignement dans une école agréée 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^{er} janvier à condition que l'employé ou l'employée 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^{er} 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 l'employé ou l'employée 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 le personnel enseignant de langues **des Premières Nations du Yukon** est accordée à l'employé ou l'employée à condition que le service de l'employé ou de l'employée 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 ou une employée à l'échelon maximal de la grille salariale, retirée l'année suivante si le service de l'employé ou de l'employée 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'employée ou l'employé est informé par écrit de la raison d'une telle action au plus tard le 1^{er} novembre lorsque l'augmentation est due le 1^{er} 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 membres du personnel qui ont un minimum de cinq (5) années de service continu au Yukon **qui** n'ont pas déjà obtenu et pris un congé d'études sont admissibles à un congé d'études de 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 ou l'employée 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 **des Services scolaires** et le président ou la présidente de l'Association 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 membres du personnel qui souhaitent obtenir un congé d'études, y compris la pertinence des cours proposés pour le système d'éducation et pour l'employé ou l'employée.
- 16.05 Le candidat ou la candidate qui désire faire une demande de congé d'études soumet au Ministère une demande par écrit au plus tard le 1^{er} novembre de n'importe quelle année scolaire et en transmet une copie à l'Association. La demande écrite contient le plan d'études de la personne, le nom de l'établissement d'enseignement et des explications quant à la pertinence des études prévues pour le système d'éducation et pour la personne, 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 une facilitatrice ou 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 ou la sous-ministre adjointe **des Services scolaires** et le président ou la présidente de l'Association 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'Association déterminent quels employés obtiennent un congé d'études.
- 16.07 Un ou une membre du personnel qui reçoit un congé d'études a droit à une indemnité à la quinzaine équivalant à 70 % de son salaire.
- 16.08
- a) Un ou une membre du personnel 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.

- b)** Lorsque l'employé ou l'employée 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 sa rémunération.
- c)** a personne qui ne complète pas le programme d'études pour lequel elle 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 ou une membre du personnel enseignant qui bénéficie d'un congé d'études :

- a)** s'engage à reprendre ses fonctions au Yukon au début de l'année scolaire suivant la fin de son congé d'études ou, s'il ou elle bénéficie d'un congé prolongé approuvé par l'employeur, à l'expiration de ce congé;
- b)** s'engage à enseigner pendant une période de deux (2) ans après la reprise de ses fonctions d'enseignement;
- c)** s'engage, s'il ou elle ne fréquente pas l'établissement d'études mentionné ou 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;
- d)** fournit à l'employeur un relevé officiel des cours suivis pendant son congé d'études.

16.10

- a)** Un employé ou une employée 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.
- b)** Malgré l'alinéa **(a)** ci-dessus, lorsqu'un employé ou une employée 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, il ou elle 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 sa ou son médecin, à la satisfaction du surintendant ou de la surintendante. Le surintendant ou la surintendante peut soumettre la déclaration de la ou du médecin de l'employé ou de l'employée au ou à la médecin de son choix pour une vérification. Dans des circonstances exceptionnelles, le surintendant ou la surintendante peut renoncer à appliquer l'obligation de revenir au travail.

16.11 L'employeur s'efforce de replacer la personne 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 ou la surintendante peut, avec l'accord de la personne à qui un congé d'études a été accordé, faire en sorte que cette personne soit affectée à des tâches d'enseignement avant ou après le congé d'études, ou les deux. Pendant qu'elle effectue ces tâches, cette personne est payée le nombre d'heures d'enseignement par jour divisé par 980 heures multiplié par son salaire annuel pour chaque jour d'enseignement. L'Association est tenue informée des conditions de l'accord.

16.13

- a)** Lorsqu'une personne à qui un congé d'études a été accordé demande une avance de salaire, l'avance allouée ne dépasse pas 2 500 \$.

- b) Lorsqu'une avance est accordée en vertu de l'alinéa 1, l'indemnité à la quinzaine payée à la personne 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 ou une employée suivre un cours, l'employé ou l'employée 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 **l'enseignant ou enseignante sur appel** suppléant, et
2. L'employeur paye les frais de cours et de transport, et l'employé ou l'employée touche une indemnité de déplacement conformément à la politique de l'employeur sur les déplacements.

ARTICLE 18

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

18.01

- a) Le personnel enseignant sur appel n'a pas droit à des congés en vertu de la présente convention collective autres que ceux prévus aux articles 21.04, 23 (plus précisément, le personnel enseignant sur appel a droit à des congés sans traitement), 24 et 25.04.
- b) Lorsqu'une ou un membre du personnel décède après avoir utilisé plus de congés de maladie ou de congés spéciaux avec traitement qu'elle ou il n'en avait en banque, elle ou il est considéré comme ayant accumulé le nombre de congés avec traitement utilisés.
- c) a) Lorsqu'une ou un membre du personnel qui a utilisé plus de congés de maladie ou de congés spéciaux avec traitement qu'elle ou il n'en avait en banque est mis en disponibilité, l'employeur ne demande pas le remboursement des jours de maladie ou de congés spéciaux avancés.
- i) Si une ou un membre du personnel mis en disponibilité selon le sous-alinéa 18.01(c) 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

- a) Les demandes de congé sont faites par écrit sur les formulaires appropriés et adressées à la direction de l'école avant la date du congé demandé ou, si cela n'est pas possible, immédiatement au retour au travail.
- b) La direction de l'école fait savoir à l'employeur si les besoins du service permettent qu'on approuve le congé.
- c) 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.

Lorsque l'employeur refuse une demande de congé en raison des besoins du service, l'employée ou l'employé qui a fait la demande 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 un ou une membre du personnel de bénéficier d'un congé payé afin qu'il ou elle 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 le personnel utilise ses congés spéciaux de façon responsable et s'efforce de 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, le ou la membre du personnel 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) Chaque membre du personnel 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) Une personne en congé sans traitement, en suspension ou en congé d'études n'accumule pas de crédits de congé spécial.
- d) Un employé ou une employée n'est pas admissible à un congé spécial avec traitement pour toute période pendant laquelle il ou elle est en congé sans traitement, en congé d'études ou en suspension.
- e) Lorsqu'un employé ou une employée termine son emploi, les crédits de congé spécial sont mis en banque et lui sont redonnés s'il ou elle revient au service de l'employeur dans les cinq (5) années qui suivent son départ.

19.03 Octroi d'un congé spécial

- a) Un ou une membre du personnel 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 la surintendante, ou de son délégué ou sa déléguée.

- i) De plus, un ou une membre du personnel 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, cette personne peut se voir accorder, si elle 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 si elle habite Whitehorse ou Carcross.
- b) Pour l'octroi du congé pour raisons familiales, « membre de la famille » comprend la mère, le père, la sœur, le frère, le conjoint, la conjointe, 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 du ou de la membre du personnel ou avec ce ou cette membre réside de façon permanente.
- c) Sous réserve des besoins du service, jusqu'à six (6) membres du personnel peuvent bénéficier d'une (1) journée de congé sans perte de salaire pour porter le cercueil aux funérailles d'un ou une membre du personnel ou d'un ou une élève de l'école.
- d) Le ou la membre du personnel 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 ou elle, d'un conjoint ou d'une conjointe 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 la surintendante ou de son délégué ou sa déléguée.
- e) Lorsqu'un ou une membre du personnel ne peut pas prendre rendez-vous chez le médecin, le dentiste, l'optométriste, le chiropraticien ou le conseiller pour lui ou elle ou pour une personne à sa charge en dehors des heures de travail, il ou elle 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.

Lorsqu'un ou une membre du personnel 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 ce ou cette membre ou la personne à sa charge d'obtenir un traitement ou un rendez-vous dans son lieu de résidence ou lorsque cette ou ce membre ou la personne à sa charge est renvoyé par un médecin dûment qualifié (y compris une infirmière en soins de santé primaires) à un établissement médical à l'extérieur de son lieu de résidence, ce ou cette membre 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 la surintendante, ou de son délégué ou sa déléguée.

- f) Lorsqu'un ou une membre du personnel 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, ce ou cette membre 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 la surintendante ou de son délégué ou sa déléguée. Le ou la membre se voit accorder un congé spécial supplémentaire d'au plus deux (2) jours d'enseignement pour effectuer son déplacement, sauf s'il ou elle habite Whitehorse ou Carcross.

- g) À la discrétion du surintendant ou de la surintendante ou de son délégué ou sa déléguée, un ou une membre du personnel peut recevoir un congé spécial lorsque des circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables l'empêchent de se présenter au travail.
- h) Sous réserve des besoins du service, un ou une membre du personnel 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 il ou elle travaille, à condition que :
 - i) le but du congé demandé soit inscrit sur le formulaire de demande;
 - ii) la preuve documentée de l'affaire traitée soit mise à la disposition de l'employeur pour examen si ce dernier en fait la demande.

Un tel congé est accordé à raison d'un (1) jour par année scolaire pour le traitement des affaires juridiques et, pour le personnel 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.

- i) Un ou une membre du personnel 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.
- j) À la naissance ou à l'adoption d'un enfant, un ou une membre du personnel 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. Le personnel qui travaille dans une école rurale a droit à deux (2) jours supplémentaires.
- k) Un ou une membre du personnel 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 la surintendante ou de son délégué ou sa déléguée.

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

- a) Lorsqu'un ou une membre du personnel 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 la surintendante ou de son délégué ou sa déléguée qui sont déduites des crédits de congé spécial accumulés par la suite.
- b) Au moment de déterminer l'admissibilité du ou de la membre du personnel à utiliser des crédits de congé spécial à l'avance, l'employeur tient compte des années de service de la personne, de son dossier d'employé ou d'employée 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 lorsqu'ils ne peuvent pas accomplir les tâches normales de leur emploi parce qu'ils sont malades ou blessés.

20.01 Crédits de congé de maladie

- a) Un ou une membre du personnel accumule des crédits de congé de maladie au rythme de sept heures et demie (7,5) par mois civil pendant lequel il ou elle 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 que la personne n'est pas admissible à gagner au moins dix (10) jours de salaire pour les mois de juin ou d'août, cette personne 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.
- b) Tous les crédits de congé de maladie inutilisés sont transférés d'une année à l'autre et sont accumulés indéfiniment.
- c) Une personne 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 elle, n'accumule pas de crédits de congé de maladie et n'est pas admissible aux congés de maladie.
- d) Lorsqu'une personne 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, ces crédits de congé de maladie accumulés sont mis en banque et sont mis à la disposition de cette personne si elle reprend son service auprès de l'employeur dans les cinq (5) années qui suivent son départ.
- e) Il n'y a pas de limite au nombre d'heures de congé de maladie qu'une personne peut accumuler.

20.02 Octroi d'un congé de maladie

- a) Sous réserve des dispositions du présent article, une personne 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.
- b) Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de douter de l'utilisation qu'une personne fait des congés de maladie, cette personne peut devoir prouver à l'employeur, d'une façon et au moment déterminés par ce dernier, qu'elle a besoin d'un congé de maladie.
- c) L'interprétation du présent article ne doit pas empêcher l'employeur de discipliner un employé ou une employée 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

- a) Malgré les alinéas 20.02 (a) et 20.02 (b), une personne 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 la surintendante ou son délégué ou sa déléguée peut avancer soixante-quinze (75) heures de congé supplémentaires.

- b) Au moment de déterminer l'admissibilité d'une personne à utiliser des crédits de congé de maladie à l'avance, l'employeur tient compte des années de service de la personne, du dossier de l'employé ou de l'employée 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.
- c) 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 ou de l'employée prend fin avant que l'avance ne soit remboursée, par une retenue d'autres avantages sociaux dus à l'employé ou à l'employée.

20.04 Congé de préretraite

- a) L'employée ou 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 de la fonction publique*, à moins qu'en raison de circonstances exceptionnelles elle ou 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 la personne. La personne peut choisir de recevoir un paiement comptant équivalent au lieu d'un congé de préretraite. La personne est autorisée 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. La personne 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.
- b) 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 ou de l'employée et des allocations administratives ou de supervision de l'employé ou de l'employée d'après l'annexe A, B ou C, selon le cas.

ARTICLE 21

AUTRES CONGÉS

21.01 Congé personnel

Lorsqu'un employé ou une employée a utilisé cinq (5) jours de congé de maladie ou moins entre le début de l'année scolaire et la fin de cette dernière, il ou elle 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 le personnel en milieu rural

Une personne employée 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, tout membre du personnel bénéficie d'un congé maximal de trois (3) jours, avec retenue de traitement pour payer **l'enseignant ou l'enseignante sur appel** 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, l'employeur accorde à un employé ou une employée 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.
- 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 du parent 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)

Une personne 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) La personne doit fournir à l'employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations de maternité ou parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qu'elle y est admissible et les reçoit.
- 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 la personne est soumise à une période d'attente d'une (1) semaine avant de recevoir des prestations au titre du régime d'assurance-emploi, des prestations pour cette période d'une semaine équivalant à quatre-vingt-six pour cent (86 %) de la rémunération journalière ordinaire de la personne (soit 1/196 multiplié par son salaire annuel de base majoré de toute indemnité administrative ou de supervision applicable, selon les annexes A, B ou C) en vigueur au début du congé, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période; et
 - ii) pour un maximum de quinze (15) semaines additionnelles de congé de maternité et/ou un maximum de seize (16) semaines supplémentaires de congé parental, des prestations équivalant à la différence entre les prestations de maternité et les prestations parentales ordinaires de l'assurance-emploi que la personne a reçues au moment du congé et quatre-vingt-six pour cent (86 %) de son taux de rémunération journalier ordinaire en vigueur au début de son congé, 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 personnes 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**

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, la personne peut retourner au travail avant la date prévue au moment du départ en congé.
- b) Une personne 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 elle omet de donner un avis de retour au travail, la date pourrait être reportée.
- c) La personne 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 elle omet de donner un avis de retour au travail, la date pourrait être reportée.
- d) Une personne qui retourne au travail après un congé en vertu du présent article pendant l'année scolaire en cours retourne au même poste qu'elle occupait avant son congé ou à un poste dont cette personne et l'employeur conviennent.
- e) Lorsqu'une personne 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 la personne dans le même poste ou dans un poste équivalent.
- f) À la demande la personne qui a pris un congé de maternité ou parental, l'employeur peut permettre à cette personne 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 ou l'employée 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, la personne 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 **Personnel temporaire**

Les personnes embauchées 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 membres du personnel signalent le plus tôt possible à la direction de l'école toute blessure ou tout accident qui survient au travail; au besoin, la direction 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 Une personne 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) si elle s'est blessée accidentellement pendant l'exécution de ses tâches et non à la suite d'une négligence de sa part;
- b) si elle souffre d'une maladie résultant de la nature du travail;
- c) si elle a été surexposée à de la radioactivité ou à d'autres conditions dangereuses en cours d'emploi;
- d) si elle s'est blessée 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 elle 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 ou l'employée accepte de verser à l'employeur toutes les sommes qu'il ou elle a droit de recevoir de la CSST, il ou elle 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 ou à l'employée à l'approbation de la réclamation.

23.04 Si la CSST détermine que la personne est incapable de retourner au travail après la fin du congé pour blessures au travail avec traitement, cette personne 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 ou une membre du personnel, autre qu'un ou une membre du personnel 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 ou une 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 le ou la membre du personnel retourne immédiatement à son travail dans la mesure du possible pour compléter au moins une demi-journée (½) d'enseignement.

24.02 La personne 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 ou une membre du personnel un congé sans traitement.

25.02 Lorsqu'un ou une membre du personnel 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 ce ou cette membre est déduit du salaire annuel payé à ce ou cette membre pour chaque jour d'absence.

25.03

- a) Lorsqu'une personne bénéficie d'une année de congé sans traitement, l'employeur s'efforce de replacer la personne qui revient dans le même poste ou dans un poste équivalent et, dans la mesure du possible, dans la même collectivité.

- b) La personne informe l'employeur par écrit de son intention de retourner au travail au moins trois (3) mois avant la fin de son congé. Si elle 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

Un ou une membre du personnel 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-MALADIE 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-maladie complémentaire et des primes du régime d'assurance invalidité de longue durée du personnel.

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 ou de l'employée, de son conjoint ou de sa conjointe, et de ses enfants à charge.

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 ou l'employée 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 le personnel couvert par les régimes d'assurance invalidité de longue durée ou d'assurance-vie, ou les deux.

Si un ou une membre du personnel 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 ou elle recourt au processus d'appel prévu par la compagnie d'assurance. Si sa contestation n'est pas résolue de façon satisfaisante, il ou elle 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 le personnel couvert par le régime d'assurance soins dentaires.

Si un ou une membre du personnel 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 ou elle peut, si cela est possible, intenter une poursuite contre la compagnie d'assurance concernée.

26.05 Une ou un membre du personnel qui a le droit d'être couvert par les régimes d'assurance soins dentaires, d'assurance invalidité de longue durée, d'assurance-maladie 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 il ou elle commence un congé sans traitement. S'il ou elle choisit de rester couvert, ce ou cette membre 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 Par « mise en disponibilité », on entend la réduction du nombre total d'employés engagés pour une durée indéterminée dans une école en raison :

- a) d'une diminution du nombre d'élèves;
- b) de la fermeture d'une école, d'une classe ou d'un secteur d'instruction ou de l'interruption de l'enseignement dans une école, une classe ou un département;
- c) de la cessation d'un programme d'instruction;
- d) de l'insuffisance des crédits affectés.

27.02 Au moment de déterminer quels membres du personnel d'une école seront mis en disponibilité ou rappelés, l'employeur doit tenir compte, à poids égal, de l'ancienneté, des qualifications et des compétences, ainsi que de la capacité d'effectuer les tâches reliées aux postes maintenus. À qualifications, compétences et capacités d'effectuer les tâches reliées aux postes maintenus comparables, l'ancienneté prévaut.

27.03 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 ou l'employée a la possibilité de poser sa candidature pour tout poste vacant pour lequel il ou elle possède les qualités requises.

27.04 Aucune disposition du présent article ne permet d'empêcher un employé ou une employée de se prévaloir de l'indemnité de départ prévue à l'article 28.

27.05 Une personne mise en disponibilité :

- a) peut être réembauchée sans concours;
- b) peut être réembauchée dans les deux années qui suivent sa mise en disponibilité;
- c) a priorité sur les autres personnes qualifiées pour l'attribution d'un poste (réembauche prioritaire).

- 27.06** Les droits de rappel d'une employée ou d'un employé prennent fin lorsque qu'elle ou il :
- est réembauché à un poste à durée indéterminée pour lequel elle ou il possède les qualifications et l'expérience adéquates et que le poste est associé à un ETP au moins égal à celui du poste occupé au moment de la mise en disponibilité;
 - n'est pas réembauché à un poste à durée indéterminée dans les deux ans qui suivent la date de sa mise en disponibilité;
 - refuse d'être réembauché sans motif raisonnable compte tenu du lieu et de la nature du poste qu'il ou elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, et du lieu et de la nature du poste proposé dans le cadre de sa réembauche.
- 27.07** Lorsque l'employeur propose de mettre un employé ou une employée en disponibilité, il lui présente un avis par écrit indiquant :
- la date d'entrée en vigueur de sa mise en disponibilité;
 - une déclaration de ses droits avant la mise en disponibilité, de ses droits de rappel et de ses droits à une indemnité de départ.
- 27.08** L'avis de mise en disponibilité dont il est question au paragraphe 27.07 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.
- 27.09** Lorsque l'employé ou l'employée accepte un poste temporaire ou à durée indéterminée pendant la période précédant la mise en disponibilité, l'avis de mise en disponibilité est annulé.
- 27.10** Lorsqu'une employée ou un employé mis en disponibilité est réembauché pour une durée déterminée de plus de trois (3) mois, l'avis de réengagement constitue également un nouvel avis de mise en disponibilité en vigueur dès la fin de la nouvelle période d'emploi.

ARTICLE 28

INDEMNITÉ DE DÉPART

28.01 Mise en disponibilité

- Une ou un membre du personnel 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 sa mise en disponibilité, sous réserve des alinéas 28.01 e) à g).
- Dans le cas d'une personne mise 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.
- Dans le cas d'une personne mise 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 cette personne 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'une personne a été mise en disponibilité.
- e) Une personne mise 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 de l'article 27. La personne 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 27.08.
- f) Une personne qui fait une demande d'indemnité de départ est réputée avoir refusé un emploi en vertu du paragraphe 27.05.
- g) Une employée ou 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 elle ou 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 ou une membre du personnel 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 accumulées au 30 juin 2018, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) années. Pour tous les employés, l'accumulation de l'indemnité de départ prend fin le 30 juin 2018. Les employés dont l'emploi commence après le 30 juin 2018 n'ont pas droit à une indemnité de départ en cas de démission. 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 ou une membre du personnel 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 accumulées au 30 juin 2018, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) années, moins toute période pour laquelle une indemnité de départ a été versée. Pour tous les employés, l'accumulation de l'indemnité de départ prend fin le 30 juin 2018. Les employés dont l'emploi commence après le 30 juin 2018 n'ont pas droit à une indemnité de départ à la retraite. Le travail à temps partiel n'importe quel moment de la période d'embauche d'un employé ou d'une employée 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) L'indemnité de départ prévue au présent article ne sera pas versée si l'emploi se termine en raison d'un renvoi pendant la période de stage ou d'un renvoi motivé, et elle ne comprend pas les périodes d'emploi séparées par un intervalle de plus de cinq (5) ans durant lequel l'employé ou l'employée n'a pas été au service de l'employeur. Malgré ce qui précède, et par souci de précision, l'indemnité ne s'applique pas aux périodes d'emploi accomplies en tant qu'employé ou employée 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 ou employée faisant partie d'une unité de négociation.

28.04 **Prestation de décès**

Lorsqu'un ou une membre du personnel décède en service et qu'il ou elle 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 le ou la membre du personnel est admissible à une indemnité de départ ne comprennent pas les périodes pour lesquelles il ou elle a déjà reçu des prestations en vertu du présent paragraphe.

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

L'employé ou l'employée 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 ou l'employée peut demander d'encaisser de nouveau son indemnité de départ de façon volontaire chaque fois qu'il ou elle accumule cinq (5) autres années donnant droit à une indemnité.
- c) La demande d'encaissement volontaire est présentée au plus tard 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^{er} avril.
- e) L'employé ou l'employée 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 accumulées au 30 juin 2018 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) Pour tous les employés, l'accumulation de l'indemnité de départ prend fin le 30 juin 2018.

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 la personne : à moins qu'elle ne 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 Pour être admissible à la prime du Yukon :
- a) la personne (sauf un ou une membre du personnel enseignant sur appel) 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, la personne (sauf un ou une membre du personnel enseignant sur appel) 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'employée ou de l'employé permanent coïncide avec le début de l'année scolaire et qu'elle ou 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'employée ou l'employé permanent dont la date du début du service continu coïncide avec le début de l'année scolaire qui 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 une personne 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 ou une employée 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 Une personne 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 qu'elle soit embauchée jusqu'à la fin du dernier jour d'école de l'année scolaire.
- 29.08 Les employés mis en disponibilité ont droit à une prime du Yukon à la date de leur mise en disponibilité calculée proportionnellement au nombre d'heures d'enseignement complétées de façon continue depuis leur dernière date d'admissibilité ou, dans le cas des employés n'ayant pas encore complété la période d'admissibilité initiale, depuis le début de leur 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 aux employés 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 ou l'employée 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 ou l'employée et Whitehorse, multipliée par deux.
- 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 ou leur conjointe et un (1) 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 membres du personnel, à l'exclusion des membres du personnel enseignant sur appel, 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	945 \$
b) Haines Junction, Teslin, Carmacks	1 166 \$
c) Watson Lake, Dawson	1 785 \$
d) Mayo, Ross River, Pelly Crossing, Destruction Bay, Beaver Creek, Faro	2 310 \$
e) Old Crow	8 610 \$

31.02 Aucun employé ou employée 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 à chaque employée ou employé concerné un préavis d'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 ou l'employée reçoit un préavis de six (6) mois de l'intention de la Société d'habitation du Yukon de remplacer ou d'abolir le logement qu'il ou elle occupe et de construire ou de fournir un nouveau logement pour remplacer celui dont la Société veut se défaire.

Première étape

Lorsque le ou la membre du personnel emménage dans le nouveau logement, il ou elle 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.

Deuxième étape

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

Troisième étape

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

Dernière étape

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

32.03 **Mutation d'une collectivité à une autre à la demande de l'employeur**

a) **Sans versement d'un loyer concurrentiel**

Lorsqu'une ou un membre du personnel est muté par l'employeur d'une collectivité à une autre et qu'elle ou il doit changer de logement, elle ou il 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 elle ou il aurait été soumis au programme de transition à un loyer concurrentiel. La ou le membre du personnel est alors soumis aux étapes du passage à un loyer concurrentiel pour le logement qu'elle ou il occupe, comme elles sont décrites ci-dessus.

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

Lorsqu'une ou un membre du personnel est muté par l'employeur d'une collectivité à une autre et qu'elle ou il doit changer de logement, elle ou il 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 sa mutation elle ou il aille dans un logement dont le loyer de base est inférieur au taux qu'elle ou il payait auparavant. Les frais des services publics restent à la charge de la ou du membre du personnel. Après la période initiale de douze (12) mois d'occupation, la ou le membre du personnel 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 ou représentantes 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.
- c) Avant que le Ministère ne révise 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 le personnel 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, enseignante » ou « personnel enseignant » inclut également les spécialistes, les orthopédagogues, le personnel enseignant responsables de la mise en œuvre des programmes et les enseignants-bibliothécaires ou enseignantes-bibliothécaires, mais n'inclut pas le personnel enseignant sur appel.

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 ou l'employée 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 et les éducatrices 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 ^{re} à la 3 ^e année	22 élèves
De la 4 ^e à la 7 ^e année	25 élèves
De la 8 ^e à la 9 ^e année	26 élèves
De la 10 ^e à la 12 ^e 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 ou l'enseignante, la direction de l'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 ou l'enseignante, à la direction, à l'Association 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

Par « activités parascolaires » on entend 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 le personnel y participe; 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 à la direction de l'école et ensuite au comité de santé et de sécurité ou au délégué ou à la déléguée à la sécurité de l'école. La direction de l'école s'assure qu'un comité de santé et de sécurité au travail est formé au plus tard le 15 septembre de chaque année scolaire. **Tous les trois mois,**

l'employeur transmettra à l'Association le procès-verbal des réunions du comité de santé et de sécurité.

38.03 L'employé ou l'employée (à l'exclusion du personnel enseignant sur appel) qui, à l'école où il ou elle travaille, assume les fonctions de délégué ou de déléguée 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 **700 \$**.

38.04 Conditions de travail et d'apprentissage sécuritaires

- a) L'employeur et l'Association reconnaissent que chaque membre du personnel a le droit d'être à l'abri de toute agression en milieu de travail.
- b) Dans le présent article, « agression » signifie agression physique, agression verbale ou menace d'agression.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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 membres du personnel qui travaillent seuls dans des régions isolées.
- f) 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.
- g) 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 :

- a) Comportement irrespectueux : tout comportement manifesté par une personne envers une autre et qu'une personne raisonnable pourrait juger offensant.
- b) Acte discriminatoire : tout comportement par lequel un employé, une employée 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*.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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) 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.

- b) Formation sur demande – Le Bureau de promotion du respect au travail donne une formation supplémentaire à toute école ou à tout(e) 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 membre du personnel 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'identité ou l'expression de genre;
- h) l'orientation sexuelle;
- i) les incapacités physiques ou mentales;
- j) l'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels;
- k) les convictions, les associations ou les activités politiques;
- l) l'état matrimonial ou la situation de famille;
- m) la source de revenus;
- n) 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'elle ou il participe aux activités de l'Association, occupe des tâches comme déléguée ou 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 membre du personnel est conservé aux bureaux de la Commission de la fonction publique. Les dossiers se rapportant à une ou un membre du personnel sont consolidés lorsqu'elle ou il quitte son emploi.

41.03

- a) À la demande écrite de la ou du membre du personnel, tout avis disciplinaire formel placé dans son dossier personnel à la Commission de la fonction publique est retiré du dossier si elle ou il 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'une ou d'un membre du personnel 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 la ou le membre du personnel, la direction ou un conseiller ou une conseillère de la Direction des relations **de travail** 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 ou une membre du personnel dont celui-ci ou celle-ci 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 le personnel 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(e) 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, s'ils sont connus, les noms des employés 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 ou une membre du personnel ou plus;
- b) la mutation ou la réaffectation du personnel.

ARTICLE 43

RENONCIATION À LA GRÈVE/AU LOCKOUT

- 43.01 Pendant la durée de la convention collective, il est interdit à l'agente ou 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 ou représentante 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 gestionnaire, 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 (à l'exception du personnel enseignant sur appel) 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 YUKON

- 45.01 En plus du salaire de base selon le tableau I de l'annexe A, une enseignante ou un enseignant affecté à une équipe de rédaction des examens du Yukon durant les fins de semaine ou les périodes de congé a droit à une indemnité représentant **1/196^e** de son salaire de base pour chaque jour de son affectation.

ARTICLE 46

PÉRIODE DE STAGE

Dans la mesure où les dispositions qui suivent ne sont pas incompatibles avec toute modification à *la Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* consécutive à la recommandation conjointe des parties conformément à la lettre d'entente, datée du 3 décembre 2018, sur la période de stage, les employés temporaires, la priorité d'embauche et la mise en disponibilité.

46.01 Personnel enseignant

- a) Tous les enseignants (y compris les enseignants et les enseignantes de langues **des Premières Nations du Yukon**) engagés par l'employeur effectuent un stage initial de 950 heures d'enseignement accumulées au cours des nominations temporaires ou à durée indéterminée en vertu de la présente convention collective. Au moins 245 de ces 950 heures d'enseignement doivent être effectuées dans un seul poste, dans une seule école et au cours d'une seule année scolaire.
- b) Les enseignants stagiaires sont soumis à une évaluation au cours de leur stage. Le cadre et le processus d'évaluation seront adaptés à la durée et au moment de la nomination au poste pour lequel les 245 heures d'enseignement requises sont effectuées. Les employés stagiaires qui ne sont pas évalués par l'employeur pendant leur stage sont réputés avoir réussi leur stage.
- c) À la discrétion de l'employeur, le stage d'un enseignant ou d'une enseignante peut être prolongé de 950 heures si, lors de son évaluation, l'enseignant ou l'enseignante n'a pas obtenu un résultat « satisfait aux attentes (adéquat) » ou « dépasse les attentes (remarquable) ».

46.02 Aide-enseignant ou aide-enseignante, éducateur ou éducatrice de soutien

- a) Les aides-enseignants et les éducateurs de soutien effectuent un stage de six (6) mois commençant le premier jour de leur emploi.
- b) Les aides-enseignants et les éducateurs de soutien sont soumis à une évaluation au cours de leur stage. Les aides-enseignants stagiaires et les éducateurs de soutien stagiaires qui ne sont pas évalués par le gouvernement pendant leur période de stage sont réputés avoir réussi leur stage.
- c) À la discrétion du gouvernement, la période de stage d'un aide-enseignant ou d'une aide-enseignante ou d'un éducateur ou d'une éducatrice de soutien peut être prolongée d'une durée de six (6) mois s'il ou elle obtient un résultat « ne satisfait pas aux attentes ».

ARTICLE 47

NOMINATIONS TEMPORAIRES

Dans la mesure où les dispositions qui suivent ne sont pas incompatibles avec toute modification à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* consécutive à la recommandation conjointe des parties conformément à la lettre d'entente, datée du 3 décembre 2018, sur la période de stage, les employés temporaires, la priorité d'embauche et la mise en disponibilité.

- 47.01 On ne peut faire appel aux nominations temporaires que pour le remplacement du personnel absent en raison d'un congé ou lorsqu'il existe des motifs raisonnables de conclure qu'un poste aura une durée limitée (par exemple, si le poste dépend de fonds sur lesquels l'employeur n'a pas de contrôle direct).

- 47.02 Un poste qui devient vacant pour une durée indéterminée au cours de l'année scolaire peut être affiché comme temporairement vacant et pourvu au moyen d'une nomination temporaire jusqu'à la fin de l'année scolaire, après quoi il sera affiché comme vacant pour une durée indéterminée.
- 47.03 Les postes pour lesquels l'employeur a des motifs raisonnables de croire que l'absence du ou de la titulaire sera de plus de 30 jours d'enseignement sont pourvus au moyen d'une nomination temporaire. Les nominations temporaires n'excèdent pas une durée vingt (20) mois (autrement dit, un poste vacant pendant plus de vingt (20) mois doit être affiché comme un poste vacant pour une durée indéterminée).
- 47.04 Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire que l'absence d'un employé ou d'une employée durera vraisemblablement plus de 30 jours d'enseignement, il affiche le poste comme étant temporairement vacant. L'employeur peut choisir de ne pas afficher le poste s'il en résultait une nomination de moins de quinze (15) jours d'enseignement de plus que la période de vacance initiale. À défaut d'entente mutuelle, l'employeur peut exercer son droit de ne pas afficher le poste en vertu des présentes dispositions une seule fois par période de vacance. Le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant sur appel affecté au poste conserve son affectation et reçoit une nomination temporaire rétroactive au premier jour de suppléance.

Contrats temporaires successifs et obtention du statut d'employé engagé pour une durée indéterminée

- 47.05 Un employé ou une employée qui a accumulé seize (16) mois d'emploi équivalent temps plein (ETP) par cumul de nominations temporaires au cours d'un maximum de quatre (4) années scolaires consécutives et qui a reçu, lors de sa plus récente évaluation :

- a) le résultat « Adéquat » ou « Remarquable » (ou l'équivalent, selon l'échelle en cours), pour le personnel enseignant, ou
- b) le résultat « Satisfaisant » (ou l'équivalent, selon l'échelle en cours), pour un aide-enseignant ou une aide-enseignante ou un éducateur ou une éducatrice de soutien,

obtient le statut d'employé engagé pour une durée indéterminée. Le cadre et le processus d'évaluation seront adaptés à la durée et au moment de la nomination temporaire.

Aux fins du paragraphe 47.05, un (1) mois d'emploi ETP équivaut à 95 heures de service effectuées par l'employé ou l'employée.

- 47.06 Lors de l'obtention du statut d'employé engagé pour une durée indéterminée, on détermine un ETP pour l'ensemble des contrats temporaires obtenus pendant les 16 mois de services cumulés donnant droit à l'obtention de ce statut. Cet ETP correspond à la moyenne (pondérée en fonction de la durée de chaque nomination) des ETP de chaque nomination temporaire.
- 47.07 Lorsqu'une employée ou un employé nommé temporairement obtient le statut d'employée ou d'employé engagé pour une durée indéterminée au cours d'une année scolaire, mais qu'elle ou il reste sans affectation pendant une certaine période, entre le moment de l'obtention de ce statut et la fin de cette année scolaire, elle ou il est mis en congé sans traitement et :
- a. est admissible à un rappel à l'emploi comme si elle ou il avait été mis en disponibilité conformément à l'article 27;

- b. peut postuler à un poste vacant à titre d'employée ou d'employé engagé pour une durée indéterminée; et
- c. est reconnu, aux fins de l'application de l'article 27 (Mise en disponibilité), comme membre du personnel de l'école où elle ou il a reçu sa nomination temporaire la plus récente.

ARTICLE 48

AFFICHAGE ET ATTRIBUTION DES POSTES D'ENSEIGNEMENT VACANTS

- 48.01 Les postes d'enseignement vacants temporairement ou pour une durée indéterminée sont affichés pour un minimum de soixante-douze (72) heures, sauf si les parties en conviennent autrement.
- 48.02 Les postes d'enseignement vacants temporairement ou pour une durée indéterminée peuvent être attribués sans affichage :
- a. lorsqu'un employé ou une employée qui revient au travail après un congé a le droit de reprendre son poste ou un autre poste;
 - b. lorsqu'un employé ou une employée jouit d'un droit de rappel en vertu de l'article 27;
 - c. pour rendre possible une mutation demandée par l'employeur conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le milieu de l'éducation*;
 - d. pour faciliter la mise en œuvre de mesures d'adaptation; et
 - e. si l'employeur et l'Association en conviennent.
- 48.03 Toute mutation demandée par l'employeur conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le milieu de l'éducation* sera confirmée à l'employé ou l'employée par écrit avec copie à l'Association.
- 48.04 Les titulaires de postes à durée indéterminée ne peuvent poser leur candidature à un poste temporairement vacant sans l'autorisation de leur surintendant ou surintendante.

ARTICLE 49

PRIORITÉ D'EMBAUCHE DES ENSEIGNANTS

- 49.01 L'ordre de priorité d'embauche des postulants qualifiés pour les postes d'enseignement vacants est le suivant :
- a. Les personnes issues des Premières nations du Yukon qui n'occupent pas déjà un poste d'enseignement ou celles qui occupent déjà un tel poste et qui désirent retourner dans leur territoire traditionnel;
 - b. Les enseignants qui occupent un poste à durée indéterminée et qui ont au moins trois (3) années de service continu dans la même école;

- c. Les autres enseignants qui occupent un poste à durée indéterminée;
- d. Tous les autres postulants.

ARTICLE 50

ANCIENNETÉ

50.01 Dans la présente convention collective, on entend par « ancienneté » la somme des ETP de service cumulés au cours des nominations temporaires ou à durée indéterminée.

a) Sont inclus :

- i) l'école d'été ou le camp d'alphabetisation à partir de 2020;
- ii) les congés-maladie ou pour raisons médicales;
- iii) les congés de maternité ou les congés parentaux;
- iv) les congés d'études;
- v) les autres services ou congés, d'un commun accord entre l'Employeur et de l'Association.

b) Sont exclus :

- i) les congés (discrétionnaires) sans traitement;
- ii) les congés de parent;
- iii) les congés avec traitement différé.

c) L'ancienneté durant les périodes de congé s'accumule à l'ETP de titularisation de l'employé au moment où le congé a été pris.

50.02 L'employé ou l'employée continue de cumuler de l'ancienneté pendant un maximum de 2 ans lorsqu'il ou elle quitte l'unité de négociation pour un poste auprès de l'employeur (y compris les détachements aux Premières Nations du Yukon) au taux de l'ETP au moment où il ou elle quitte l'emploi. Les employés qui retournent à un poste dans l'unité de négociation et qui n'ont pas quitté l'emploi de l'employeur sont réputés avoir conservé toute l'ancienneté accumulée s'ils reviennent à une date ultérieure.

50.03 Lorsque l'ancienneté d'au moins deux employés est égale en vertu du paragraphe 50.01, est considéré comme ayant le plus d'ancienneté l'employée ou l'employé qui, au total, a la plus longue période d'emploi à titre de membre de l'unité de négociation auprès de l'employeur de l'Association des professionnels de l'éducation du Yukon

50.04 Les employés, sauf le personnel enseignant sur appel, doivent avoir un accès électronique pour consulter leur ancienneté accumulée depuis le début de l'année scolaire 2016-2017 :

- a) Les membres auront accès aux données d'ancienneté à jour au plus tard le 31 janvier de chaque année scolaire;

- b) L'employé aura la possibilité de demander un examen de son ancienneté jusqu'au 28 février de la même année scolaire;
- c) L'examen de l'ancienneté de l'employé sera effectué au plus tard le 31 mars de chaque année scolaire et les modifications, le cas échéant, seront communiqués à l'employé touché à la fin de l'examen.

50.05 L'Employeur fournit une copie papier de l'état d'ancienneté des employés une fois par année, sur demande écrite de ces derniers.

50.06 L'Employeur convient de fournir à l'Association, au plus tard le 31 janvier, une liste de tous les membres et de leur ancienneté accumulée depuis le 1^{er} juillet 2016, à jour en date du 1^{er} janvier de chaque année scolaire. Une liste d'ancienneté définitive pour ces membres sera fournie à l'Association au plus tard le 31 mars.

ARTICLE 51

CLAUSE DE RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 52

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

52.01 La durée de la présente convention s'étend du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2024.

Annexes

En vigueur le 1 ^{er} juillet 2021 –	augmentation de 1,75 % des salaires et de la grille
En vigueur le 1 ^{er} juillet 2022 –	augmentation de 1,80 % des salaires et de la grille
En vigueur le 1 ^{er} juillet 2023 –	augmentation de 1,80 % des salaires et de la grille

Grille salariale des enseignants En vigueur le 1^{er} juillet 2021 Augmentation de 1,75 % des salaires et de la grille Traitement annuel				
Années d'expérience	Catégorie IV	Catégorie V	Catégorie V Plus	Catégorie V I
0	76 368	82 179	83 578	84 978
0,5	78 163	84 010	85 422	86 834
1	79 958	85 840	87 266	88 689
1,5	81 756	87 659	89 101	90 541
2	83 554	89 477	90 936	92 393
2,5	85 352	91 305	92 777	94 249
3	87 149	93 133	94 618	96 104
3,5	88 948	94 963	96 460	97 957
4	90 747	96 792	98 302	99 809
4,5	92 544	98 618	100 143	101 668
5	94 341	100 444	101 983	103 527
5,5	96 137	102 270	103 824	105 381
6	97 932	104 096	105 664	107 234
6,5	99 731	105 922	107 506	109 088
7	101 529	107 748	109 347	110 941
7,5	103 329	109 577	111 187	112 796
8	105 128	111 405	113 027	114 651
8,5	106 932	113 231	114 866	116 504
9	108 735	115 057	116 704	118 357
9,5	110 534	116 886	118 549	120 217
10	112 332	118 714	120 393	122 076

Grille salariale des enseignants En vigueur le 1^{er} juillet 2022 Augmentation de 1,8 % des salaires et de la grille Traitement annuel				
Années d'expérience	Catégorie IV	Catégorie V	Catégorie V Plus	Catégorie VI
0	77 743	83 658	85 082	86 508
0,5	79 570	85 522	86 960	88 397
1	81 397	87 385	88 837	90 285
1,5	83 228	89 237	90 705	92 171
2	85 058	91 088	92 573	94 056
2,5	86 888	92 949	94 447	95 945
3	88 718	94 809	96 321	97 834
3,5	90 549	96 672	98 196	99 720
4	92 380	98 534	100 071	101 606
4,5	94 210	100 393	101 945	103 498
5	96 039	102 252	103 819	105 390
5,5	97 867	104 111	105 693	107 277
6	99 695	105 970	107 566	109 164
6,5	101 526	107 829	109 441	111 051
7	103 357	109 687	111 315	112 938
7,5	105 189	111 549	113 188	114 827
8	107 020	113 410	115 061	116 715
8,5	108 856	115 269	116 933	118 601
9	110 692	117 128	118 805	120 487
9,5	112 523	118 990	120 683	122 380
10	114 354	120 851	122 560	124,273

Grille salariale des enseignants En vigueur le 1^{er} juillet 2023 Augmentation de 1,8 % des salaires et de la grille Traitement annuel				
Années d'expérience	Catégorie IV	Catégorie V	Catégorie V Plus	Catégorie VI
0	79 142	85 164	86 613	88 065
0,5	81 002	87 061	88 525	89 988
1	82 862	88 958	90 436	91 910
1,5	84 726	90 843	92 338	93 830
2	86 589	92 728	94 239	95 749
2,5	88 452	94 622	96 147	97 672
3	90 315	96 516	98 055	99 595
3,5	92 179	98 412	99 964	101 515
4	94 043	100 308	101 872	103 435
4,5	95 906	102 201	103 780	105 361
5	97 768	104 093	105 688	107 287
5,5	99 629	105 985	107 595	109 208
6	101 490	107 877	109 502	111 129
6,5	103 354	109 769	111 411	113 050
7	105 217	111 661	113 319	114 971
7,5	107 082	113 556	115 226	116 894
8	108 946	115 451	117 132	118 816
8,5	110 815	117 344	119 038	120 736
9	112 684	119 236	120 943	122 656
9,5	114 548	121 131	122 855	124 583
10	116 412	123 026	124 766	126 510

Dans la présente annexe, « indemnité » signifie une somme payable pour l'exécution de tâches spéciales ou additionnelles.

1. Indemnités pour les directions d'école, les directions adjointes et les chefs d'équipe

En plus de son salaire de base, un directeur ou une directrice d'école, un directeur adjoint ou une directrice adjointe, **le ou la chef d'équipe** de la Résidence Gadzoosda, le ou la chef d'équipe du Centre des jeunes parents, le ou la chef d'équipe du Centre d'apprentissage individuel, le ou la chef d'équipe de l'École virtuelle Aurora ou le directeur général ou la directrice générale de la Yukon Schools Athletic Association (YSAA) 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.

	<u>Catégorie 1 (1 programme)</u>	<u>Catégorie 2 (2 programmes)</u>
En vigueur le 1 ^{er} juillet 2021	5 846\$	7 172 \$
En vigueur le 1 ^{er} juillet 2022	5 951 \$	7 301 \$
En vigueur le 1 ^{er} juillet 2023	6 058 \$	7 432 \$

Indemnité de supervision :

Calculée en fonction de l'effectif composant le personnel professionnel (personnel enseignant) et paraprofessionnel (aides-enseignants, éducateurs de soutien, personnel enseignant de langues **des Premières Nations du Yukon**) supervisé, jusqu'à un nombre maximal de 42 membres du personnel permanent¹ de l'école comme suit :

	<u>De 2 à 6 professionnels et paraprofessionnels</u>	<u>Les 7 à 18 professionnels et paraprofessionnels suivants</u>	<u>Les 19 à 42 professionnels et paraprofessionnels suivants</u>
En vigueur le 1 ^{er} juillet 2021	654 \$ par année par personne	603 \$ par année par personne	493 \$ par année par personne
En vigueur le 1 ^{er} juillet 2022	666 \$ par année par personne	614 \$ par année par personne	502 \$ par année par employé
En vigueur le 1 ^{er} juillet 2023	678 \$ par année par personne	625 \$ par année par personne	511 \$ par année par personne

L'indemnité payable pour la direction adjointe représente 50 % de l'indemnité payable pour la direction d'école.

¹ 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 et les directrices d'école, les directeurs adjoints et les directrices adjointes, ainsi que les chefs d'équipe assument des fonctions de direction et de gestion en dehors du calendrier scolaire normal, **quatre** jours de congé compensatoire par année scolaire sont accordés aux directeurs d'école, au ou à la **chef d'équipe** de la Résidence Gadzoosda, au ou à la chef d'équipe du Centre des jeunes parents, au ou à la chef d'équipe du Centre d'apprentissage individuel, au ou à la chef d'équipe de l'École virtuelle Aurora et au directeur général ou à la directrice générale de la Yukon Schools Athletic Association (YSAA), ainsi qu'aux directeurs adjoints. À la fin de l'année scolaire, les congés compensatoires non utilisés sont payés à ces employés au taux de 1/196^e de leur salaire et indemnités annuels.

3. **Indemnité pour les 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 ^{er} septembre 1997	1 889 \$	1 079 \$
1 ^{er} juillet 2008	2 100 \$	1 290 \$

4. **Directeurs-enseignants ou directrices-enseignantes 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.

Grille salariale des aides-enseignants et des éducateurs de soutien En vigueur le 1^{er} juillet 2021 Augmentation de 1,75 % des salaires et de la Traitement annuel			
Années d'expérience	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
0	42 857	44 929	48 086
0,5	43 561	45 648	48 857
1	44 264	46 367	49 628
1,5	44 973	47 110	50 370
2	45 682	47 853	51 111
2,5	46 414	48 569	51 854
3	47 145	49 285	52 597
3,5	47 851	50 001	53 366
4	48 556	50 716	54 135
4,5	49 261	51 458	54 877
5	49 965	52 200	55 619
5,5	50 698	52 916	56 378
6	51 430	53 631	57 136
6,5	52 135	54 362	57 878
7	52 839	55 092	58 619
7,5	53 544	55 822	59 361
8	54 248	56 552	60 103

Grille salariale des aides-enseignants et des éducateurs de soutien En vigueur le 1^{er} juillet 2022 Augmentation de 1,8 % des salaires et de la grille Traitement annuel				
Années d'expérience	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
0	43 628	45 738	48 952	52 391
0,5	44 345	46 470	49 737	53 232
1	45 061	47 202	50 521	54 073
1,5	45 783	47 958	51 276	54 824
2	46 504	48 714	52 031	55 574
2,5	47 249	49 443	52 788	56 358
3	47 994	50 172	53 544	57 141
3,5	48 712	50 901	54 327	57 983
4	49 430	51 629	55 109	58 824
4,5	50 147	52 385	55 865	59 576
5	50 864	53 140	56 620	60 328
5,5	51 610	53 868	57 392	61 147
6	52 356	54 596	58 164	61 965
6,5	53 073	55 340	58 919	62 731
7	53 790	56 084	59 674	63 496
7,5	54 507	56 827	60 430	64 262
8	55 224	57 570	61 185	65 027

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 domaine ou programme d'études lié à l'éducation ou au développement de l'enfance (ex. intervention auprès d'élèves ayant des besoins spéciaux, éducation spécialisée, pédagogie, développement de la petite enfance, prestation de services sociaux ou médicaux).

Échelon 4 : Diplôme d'études secondaires ou un équivalent reconnu, plus deux (2) années ou plus de formation postsecondaire dans un domaine ou programme d'études (ou avoir suivi un programme d'aide enseignant de quelque durée que ce soit dans un établissement d'enseignement postsecondaire canadien reconnu) lié à l'éducation ou au développement de l'enfance (ex. intervention auprès d'élèves ayant des besoins spéciaux, éducation spécialisée, pédagogie, développement de la petite enfance, prestation de services sociaux ou médicaux).

Échelon 5 : Diplôme d'études secondaires ou un équivalent reconnu, plus trois (3) années ou plus de formation postsecondaire dans un ou plusieurs domaines ou programmes d'études lié à l'éducation ou au développement de l'enfance (ex. intervention auprès d'élèves ayant des besoins spéciaux, éducation spécialisée, pédagogie, développement de la petite enfance, prestation de services sociaux ou médicaux).

Grille salariale des aides-enseignants et des éducateurs de soutien En vigueur le 1^{er} juillet 2023 Augmentation de 1,8 % des salaires et de la grille Traitement annuel				
Années d'expérience	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
0	44 413	46 561	49 833	53 334
0,5	45 143	47 307	50 632	54 190
1	45 872	48 052	51 430	55 046
1,5	46 607	48 822	52 199	55 810
2	47 341	49 591	52 968	56 574
2,5	48 100	50 333	53 738	57 372
3	48 858	51 075	54 508	58 170
3,5	49 589	51 817	55 305	59 027
4	50 320	52 558	56 101	59 883
4,5	51 050	53 328	56 870	60 649
5	51 780	54 097	57 639	61 414
5,5	52 539	54 838	58 425	62 247
6	53 298	55 579	59 211	63 080
6,5	54 028	56 337	59 980	63 860
7	54 758	57 094	60 748	64 639
7,5	55 488	57 850	61 517	65 418
8	56 218	58 606	62 286	66 197

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 domaine ou programme d'études lié à l'éducation ou au développement de l'enfance (ex. intervention auprès d'élèves ayant des besoins spéciaux, éducation spécialisée, pédagogie, développement de la petite enfance, prestation de services sociaux ou médicaux).**

Échelon 4 : **Diplôme d'études secondaires ou un équivalent reconnu, plus deux (2) années ou plus de formation postsecondaire dans un domaine ou programme d'études (ou avoir suivi un programme d'aide enseignant de quelque durée que ce soit dans**

un établissement d'enseignement postsecondaire canadien reconnu) lié à l'éducation ou au développement de l'enfance (ex. intervention auprès d'élèves ayant des besoins spéciaux, éducation spécialisée, pédagogie, développement de la petite enfance, prestation de services sociaux ou médicaux).

Échelon 5 : Diplôme d'études secondaires ou un équivalent reconnu, plus trois (3) années ou plus de formation postsecondaire dans un ou plusieurs domaines ou programmes d'études lié à l'éducation ou au développement de l'enfance (ex. intervention auprès d'élèves ayant des besoins spéciaux, éducation spécialisée, pédagogie, développement de la petite enfance, prestation de services sociaux ou médicaux).

Grille salariale des enseignants de langues des Premières Nations du Yukon En vigueur le 1 ^{er} juillet 2021 Augmentation de 1,75 % des salaires et de la grille Traitement annuel						
Échelon	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Catégorie V	Catégorie V+	Catégorie VI
0	54 700	62 201	72 726	76 368	77 667	78 965
0,5	55 863	63 539	74 439	78 163	79 480	80 797
1	57 025	64 877	76 151	79 958	81 293	82 629
1,5	58 182	66 211	77 864	81 756	83 109	84 462
2	59 338	67 545	79 576	83 554	84 925	86 294
2,5	60 500	68 886	81 289	85 352	86 739	88 125
3	61 662	70 227	83 002	87 149	88 552	89 955
3,5	62 820	71 562	84 711	88 948	90 366	91 785
4	63 978	72 896	86 420	90 747	92 180	93 614
4,5	65 141	74 239	88 136	92 544	93 992	95 440
5	66 304	75 582	89 851	94 341	95 803	97 265
5,5	67 461	76 915	91 562	96 137	97 612	99 088
6	68 617	78 247	93 272	97 932	99 421	100 910
6,5	69 779	79 590	94 986	99 731	101 232	102 733
7	70 940	80 932	96 700	101 529	103 042	104 555
7,5	72 103	82 277	98 413	103 329	104 852	106 377
8	73 266	83 621	100 125	105 128	106 662	108 198
8,5	74 437	84 974	101 843	106 932	108 476	110 022
9	75 607	86 327	103 561	108 735	110 290	111 845
9,5	76 779	87 683	105 274	110 534	112 098	113 661
10	77 950	89 038	106 986	112 332	113 905	115 477

Grille salariale des enseignants de langues des Premières Nations du Yukon En vigueur le 1 ^{er} juillet 2022 Augmentation de 1,8 % des salaires et de la grille Traitement annuel						
Échelon	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Catégorie V	Catégorie V+	Catégorie VI
0	55 685	63 321	74 035	77 743	79 065	80 386
0,5	56 868	64 683	75 779	79 570	80 911	82 251
1	58 051	66 045	77 522	81 397	82 756	84 116
1,5	59 229	67 403	79 265	83 228	84 605	85 982
2	60 406	68 761	81 008	85 058	86 454	87 847
2,5	61 589	70 126	82 752	86 888	88 300	89 711
3	62 772	71 491	84 496	88 718	90 146	91 574
3,5	63 951	72 850	86 236	90 549	91 993	93 437
4	65 130	74 208	87 976	92 380	93 839	95 299
4,5	66 314	75 575	89 722	94 210	95 683	97 158
5	67 497	76 942	91 468	96 039	97 527	99 016
5,5	68 675	78 299	93 210	97 867	99 369	100 871
6	69 852	79 655	94 951	99 695	101 211	102 726
6,5	71 035	81 022	96 696	101 526	103 054	104 582
7	72 217	82 389	98 441	103 357	104 897	106 437
7,5	73 401	83 758	100 184	105 189	106 740	108 292
8	74 585	85 126	101 927	107 020	108 582	110 146
8,5	75 777	86 504	103 676	108 856	110 429	112 002
9	76 968	87 881	105 425	110 692	112 275	113 858
9,5	78 161	89 261	107 169	112 523	114 115	115 707
10	79 353	90 641	108 912	114 354	115 955	117 556

Grille salariale des enseignants de langues des Premières Nations du Yukon En vigueur le 1^{er} juillet 2023 Augmentation de 1,8 % des salaires et de la grille Traitement annuel						
Échelon	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie IV	Catégorie V	Catégorie V+	Catégorie VI
0	56 687	64 461	75 368	79 142	80 488	81 833
0,5	57 892	65 848	77 143	81 002	82 367	83 732
1	59 096	67 234	78 917	82 862	84 246	85 630
1,5	60 295	68 617	80 692	84 726	86 128	87 529
2	61 493	69 999	82 466	86 589	88 010	89 428
2,5	62 698	71 389	84 242	88 452	89 890	91 325
3	63 902	72 778	86 017	90 315	91 769	93 222
3,5	65 102	74 161	87 789	92 179	93 649	95 118
4	66 302	75 544	89 560	94 043	95 528	97 014
4,5	67 507	76 936	91 337	95 906	97 405	98 906
5	68 712	78 327	93 114	97 768	99 282	100 798
5,5	69 911	79 708	94 887	99 629	101 158	102 687
6	71 109	81 089	96 660	101 490	103 033	104 575
6,5	72 313	82 481	98 437	103 354	104 909	106 464
7	73 517	83 872	100 213	105 217	106 785	108 353
7,5	74 723	85 265	101 988	107 082	108 661	110 241
8	75 928	86 658	103 762	108 946	110 536	112 129
8,5	77 141	88 061	105 543	110 815	112 416	114 018
9	78 353	89 463	107 323	112 684	114 296	115 907
9,5	79 567	90 868	109 098	114 548	116 169	117 790
10	80 781	92 273	110 872	116 412	118 042	119 672

Personnel enseignant sur appel

1. Classes et échelons salariaux

Classe I (Échelon salarial 1) – Enseignants sur appel qui ne sont pas titulaires d'un brevet d'enseignement ou d'un baccalauréat.

Classe II (Échelon salarial 2) – Enseignants sur appel qui ont un an de formation en enseignement et qui sont titulaires d'un brevet d'enseignement obtenu ailleurs qu'au Yukon ou d'un baccalauréat ou d'une maîtrise qui n'est pas admissible pour l'obtention d'un brevet d'enseignement du Yukon.

Classe III (Échelon salarial 3) – Enseignants sur appel titulaires d'un brevet d'enseignement du Yukon OU titulaires d'un brevet d'enseignement obtenu ailleurs qu'au Yukon et admissibles au brevet d'enseignement du Yukon.

2. Grille salariale et augmentations annuelles

Personnel enseignant sur appel			
En vigueur du 1 ^{er} juillet 2021 au 1 ^{er} juillet 2023			
<i>Comprend une augmentation de 7,5 % de la grille salariale du personnel enseignant sur appel – 1^{er} juillet 2021</i>			
(Taux de rémunération journalier)			
Augmentation salariale	1,75 %	1,80 %	1,80 %
Échelon	1 ^{er} juillet 2021	1 ^{er} juillet 2022	1 ^{er} juillet 2023
1	158,87	161,73	164,64
2	195,78	199,30	202,89
3	255,28	259,88	264,56

3. Traitement provisoire

En vigueur le 1^{er} juillet 2022 :

- a) Le personnel enseignant sur appel de l'échelon 1 employé pendant plus de **5** jours de travail consécutifs pour une même tâche d'enseignement ou à une même tâche autre qu'une tâche d'enseignement est payé selon **un taux journalier augmenté de 20 % du taux journalier actuel de l'échelon 1**. Ce taux s'applique rétroactivement aux **5** jours de travail consécutifs déjà travaillés par l'enseignant ou l'enseignante sur appel.

- b) Le personnel enseignant sur appel de l'échelon 2 employé pendant plus de **5** jours de travail consécutifs pour une même tâche d'enseignement reçoit 80 % du taux journalier que recevrait une employée ou un employé permanent possédant les mêmes qualifications si elle ou il occupait le poste. Ce taux s'applique rétroactivement aux **5** jours de travail consécutifs déjà travaillés l'enseignant ou l'enseignante sur appel.
- c) Le personnel enseignant sur appel de l'échelon 3 employé pendant plus de **5** jours de travail consécutifs pour une même tâche d'enseignement reçoit le taux journalier que recevrait une employée ou un employé permanent possédant les mêmes qualifications si elle ou il occupait le poste. Ce taux s'applique rétroactivement aux **5** jours de travail consécutifs déjà travaillés par l'enseignant ou l'enseignante sur appel.
- d) Le personnel enseignant sur appel de l'échelon 2 ou 3 ou III employé pour une tâche autre qu'une tâche d'enseignement pendant plus de **5** jours de travail consécutifs reçoit le taux journalier que recevrait une employée ou un employé permanent possédant les mêmes qualifications si elle ou il occupait le poste. Ce taux s'applique rétroactivement aux **5** jours de travail consécutifs déjà travaillés par l'enseignant ou l'enseignante sur appel.

4. Journée de travail

Le personnel enseignant sur appel ne peut être embauché pour moins d'une demi-journée d'enseignement. Une enseignante ou un enseignant sur appel embauché pour plus d'une demi-journée d'enseignement, mais moins d'une journée complète d'enseignement est payé selon le nombre d'heures d'enseignement effectuées.

5. Offre de travail

Le processus d'offre de travail restera le même pour toute la durée de la présente convention collective.

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 membres du personnel 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 ou de l'employée 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 ou l'employée.

La participation continue au régime est obligatoire jusqu'à ce que l'employé ou l'employée 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 de 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 ou la présidente de l'Association et le ou la sous-ministre de l'Éducation ou leurs représentants désignés. Il se compose de deux enseignants nommés par l'Association, de deux administrateurs nommés par l'Association, d'une personne des Services de soutien aux élèves nommée par le ou la sous-ministre, d'une surintendante ou d'un surintendant nommé par le ou la sous-ministre. Le président ou la présidente de l'Association et le ou la 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 ou à la sous-ministre de l'Éducation sur les changements liés aux programmes et à la dotation en personnel.

Les recommandations du comité sont présentées au ou à la sous-ministre de l'Éducation, à l'équipe des cadres supérieurs de la Direction des écoles publiques et au bureau de l'Association. Le comité présente également un rapport annuel au ou à la 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 des professionnels de l'éducation du Yukon 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'Association 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'Association, 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

- a) 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.
- b) 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.
- c) Tous les deux ans, lorsqu'un congrès territorial de l'Association 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'Association.

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

PRÉAVIS DE DÉPART À LA RETRAITE OU DE DÉPART VOLONTAIRE

Une employée ou un employé engagé pour une durée indéterminée (sauf le personnel enseignant sur appel) qui remet un préavis de départ volontaire ou de départ à la retraite avant le délai prévu dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* pourra recevoir une prime comme suit :

- a) Une employée ou un employé engagé pour une durée indéterminée (sauf le personnel enseignant sur appel) qui demeure en poste jusqu'à la fin de l'année scolaire, ou qui est en congé autorisé par l'employeur à la fin de l'année scolaire, et qui remet un préavis écrit de départ volontaire ou de départ à la retraite au plus tard le 3 janvier (de la même année scolaire), recevra une prime pour préavis équivalent à deux (2) jours de salaire.
- b) Une employée ou un employé engagé pour une durée indéterminée (sauf le personnel enseignant sur appel) qui demeure en poste jusqu'à la fin de l'année scolaire, ou qui est en congé autorisé par l'employeur à la fin de l'année scolaire, et qui remet un préavis écrit de départ volontaire ou de départ à la retraite entre le 4 janvier et le 15 février inclusivement (de la même année scolaire), recevra une prime pour préavis équivalent à un (1) jour de salaire.

Le préavis de départ volontaire ou de départ à la retraite doit être donné par écrit, indiquer le dernier jour de travail, contenir la signature physique de l'employé et être reçu par le surintendant avant la fin des dates susmentionnées pour donner droit à la prime.

Le taux de rémunération journalier de l'employé sera calculé selon l'alinéa 2.01 (y).

La prime de préavis est payable au moment du départ et non avant. La personne qui retire son préavis de départ volontaire ou de départ à la retraite n'aura pas droit à la prime de préavis.

La présente lettre d'entente expire le 1^{er} juillet 2024.

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.

1. 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.
2. Le Comité porte son attention sur les éléments suivants :
 - préoccupations en matière de santé;
 - sécurité;
 - bon fonctionnement des principaux éléments (chauffage, plomberie, électricité, électroménagers).
3. Les parties conviennent de former un comité chargé de 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'Association)
 - Ministère de l'Éducation – deux (2) représentants
 - Société d'habitation du Yukon – deux (2) représentants (dont le directeur ou la directrice de l'immobilier)
4. 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.
5. Le Comité se réunit dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la ratification de la convention collective, puis régulièrement au besoin.
6. 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 (3) 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 (à l'exception du personnel enseignant sur appel) affectés à des écoles rurales :

Les employés tenus de se déplacer d'une collectivité du Yukon ont droit à une « indemnité pour participation du personnel des collectivités rurales » établie selon le barème suivant et calculée à partir de leur 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 ou une 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 ou elle 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 les employés sont tenus d'effectuer leur 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 le personnel enseignant (sauf le personnel enseignant sur appel) 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 du personnel enseignant de la maternelle à la 12^e année en vertu d'un modèle de location comportant une option de partage des coûts qui permettrait au personnel enseignant 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 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 ou l'enseignante.
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).

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.

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.

4. 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 pas seulement ceux qui sont affectés dans les écoles fonctionnant 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

CHARGE DE TRAVAIL DES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs jouent un rôle complexe en tant que gestionnaires du personnel de l'école et de responsables pédagogiques. Les parties reconnaissent le rôle essentiel que jouent les administrateurs dans la gestion efficace de l'ensemble du programme scolaire, ce qui peut comprendre la mise en œuvre de modifications aux programmes d'études, à la pédagogie ainsi qu'à l'apprentissage et à l'évaluation des élèves en vue de mettre en place des pratiques éducatives inclusives de qualité.

Il est convenu et entendu que les parties formeront et maintiendront un « comité de la charge de travail des administrateurs », qui se réunira quatre (4) fois par année et qui sera composé de trois (3) membres de l'Association of Yukon School Administrators et jusqu'à trois (3) représentants de l'employeur, dont l'un sera le sous-ministre adjoint responsable des Services scolaires, qui adoptera une approche axée sur la collaboration et l'action pour cerner et examiner les problèmes soulevés par les administrateurs scolaires en ce qui a trait à la charge de travail, et y répondre.

LETTRE D'ENTENTE N**INFORMATIONS**

Dès que possible après la ratification de la convention collective et au plus tard le 15 octobre de l'année suivante, l'employeur fournira à l'Association les renseignements suivants concernant les orthopédagogues :

- a) le nombre d'orthopédagogues dans chaque école;
- b) s'il s'agit d'orthopédagogues en milieu rural ou urbain;
- c) sans fournir de renseignements identificatoires, le nombre d'orthopédagogues qui possèdent des compétences spécialisées ou qui sont titulaires d'un diplôme universitaire avec majeure en enseignement ou l'équivalent, en lien avec la tâche d'orthopédagogue; quelles habiletés, activités de perfectionnement professionnel et expériences antérieures des orthopédagogues en poste sont liés à l'accomplissement des fonctions du poste de l'orthopédagogue.