

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

*l'Association des enseignants et enseignantes des Territoires
du Nord-Ouest*

ET

la ou le ministre responsable de la Loi sur la fonction publique



DATE D'EXPIRATION

Le 31 juillet 2023

INDEX ALPHABÉTIQUE

<u>Sujet</u>	<u>Article</u>	<u>Clause</u>	<u>Page</u>
Allocation de la directrice ou du directeur	A4	A4.01	64
Allocation de vie dans le Nord	B1	B1.02	67
Allocation de vie dans le Nord	protocole		99
Allocation personnelle	A4	A4.10	66
Allocations	A4	A4.10	64
Année civile	2	2.01(6)	2
Assurance contre les accidents de voyage	B7		87
Augmentations fondées sur l'expérience	A3	A3.06	61
Autres types de congés	15	15.01, 15.05(5), 15.06(12), 15.11(3)(b) et 15.12(1)(g)	20
Banque de congé de maladie et congé spécial pour cause de COVID-19	lettre		98
But de la Convention	1		1
Casier judiciaire/Vérification de l'aptitude au travail avec des personnes vulnérables	A2	A2.08	61
Cessation d'emploi en raison de maladie ou d'accident	18	18.19	45
Champ d'application	3		6
Comité de consultation conjointe	protocole		93
Compétences et rémunération des enseignantes et enseignants	A	A1.02(e), A1.08(6) et A1.09(2)	56
Conférence territoriale de développement professionnel	16	16.08	39
Congé de maladie	14	14.07(1), (2)(a)(b), (8), (9)	16
Congé de maternité	15	15.05	22
Congé occasionnel	15	15.01	20
Congé parental	15	15.06	24
Congé pour affaires de l'Association	9		11
Congé pour autres raisons	15	15.11(3)(b)	28
Congé pour le président ou la présidente de l'Association	8		10
Congé pour travailler chez un autre employeur	15	15.09(2)	28
Congés spéciaux	13	13.01(3)(f), (5)	14
Consultation conjointe	27		54
Contravention à la <i>Loi sur la fonction publique</i>	23		51
Cours menant à l'acquisition d'une langue autochtone		16.08(2)	39

<u>Sujet</u>	<u>Article</u>	<u>Clause</u>	<u>Page</u>
Début des négociations – Marche à suivre	28		54
Démission et stage probatoire	18	18.01, 18.13(2) et 18.18	41
Déplacement en service commandé	B4	B4.06(4) et B4.11	79
Développement professionnel	16	16.07(2), (3)	30
Durée et renouvellement	29	29.01 et 29.02	55
École Chief Jimmy Bruneau	protocole		101
Effectif enseignant	protocole		92
Enseignantes et enseignants occupant un poste temporaire	12	12.03 et 12.04	13
Évaluation	26	26.06	53
Évaluation de la pratique enseignante	protocole		100
Évaluation du rendement et dossiers	21		49
Fonctions et responsabilités	11	11.07	12
Fonctions non reliées et activités à l'externe	24	24.02(a)(b)(c)	52
Frais de relogement à l'embauche et lors des déménagements subséquents	B3	B3.01, B3.03(2) , (iii), (3) , B3.04(1)(a)(b)(c)(d)(e), (2)(a)(b)(c)(d) et B3.07(3)	72
Grille de rémunération	C		89
Indemnisation	B6		86
Indemnité de déménagement final	B2	B2.02(2)(b)	69
Indemnité de départ	17		40
Indemnités de déplacement pour raisons médicales	14	14.07(1), (2)(a)(b), (8), (9)	18
Interprétation et définition des termes	2	2.01(6)(b), (11)(b), (14), (18), (27)(a)(b)	1
Lois adoptées ultérieurement à la Convention collective	4		6
Mise à jour des avantages sociaux lors du retour d'employés	19		45
Personnes à charge	protocole		91
Présence à des cours	15	15.07	27
Procédures de griefs et d'arbitrage	20	20.05 (Échelon 3)	46

<u>Sujet</u>	<u>Article</u>	<u>Clause</u>	<u>Page</u>
Qualifications	A2		59
Régime d'assurance dentaire	B5	B5.01	86
Renseignements	7	7.02(1) et 7.05	7
Responsabilité de gestion	5		7
Responsabilités pour un environnement de travail sécuritaire	22		50
Retenues à la source	10		11
Salaire	A1		56
Salaires des suppléantes et suppléants	D		90
Santé mentale au travail	protocole		95
Suppléantes et suppléants	A1		57
Taux d'indemnité quotidienne (repas et frais accessoires)	B4	B4.05	80
Taux de salaire quotidien	lettre		97
Temps consacré par la directrice ou le directeur à l'administration de l'école	25	25.02(2)	52
Violation de contrat	6		7

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITION DES TERMES	1
3	CHAMP D'APPLICATION	6
4	LOIS ADOPTÉES ULTÉRIEUREMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE	6
5	RESPONSABILITÉ DE GESTION	7
6	VIOLATION DE CONTRAT	7
7	RENSEIGNEMENTS	7
8	CONGÉ POUR LE PRÉSIDENT OU LA PRÉSIDENTE DE L'ASSOCIATION	10
9	CONGÉ POUR AFFAIRES DE L'ASSOCIATION	11
10	RETENUES À LA SOURCE (PRÉCOMPTE DES COTISATIONS)	11
11	FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS	12
12	ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS OCCUPANT UN POSTE TEMPORAIRE (CONTRAT)	13
13	CONGÉS SPÉCIAUX	14
	CRÉDITS	14
	CRÉDITS DE CONGÉS ANTICIPÉS	16
14	CONGÉ DE MALADIE	16
	CRÉDITS	16
	INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT POUR RAISONS MÉDICALES	18
	TEMPS DE DÉPLACEMENT	20
15	AUTRES TYPES DE CONGÉS	20
	CONGÉ OCCASIONNEL	20
	CONGÉ DE SERVICE JUDICIAIRE	20
	CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL	21
	ENTREVUE POUR UN POSTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE	21
	CONGÉ DE MATERNITÉ	22
	CONGÉ PARENTAL	24
	PRÉSENCE À DES COURS À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR	27
	CONGÉ PÉDAGOGIQUE	28
	ÉCHANGE D'ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS	28
	CONGÉ POUR TRAVAILLER CHEZ UN AUTRE EMPLOYEUR	28
	CONGÉ POUR EXAMENS	28
	CONGÉ POUR AUTRES RAISONS	28
	CONGÉS – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	29

	CONGÉ POUR VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE	30
16	DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	30
	CONGÉ D'ÉTUDE – CONGÉ AVEC ALLOCATIONS	35
	CONGÉ D'ÉTUDE SANS ALLOCATIONS	36
	AIDE À COURT TERME	37
	COURS D'ÉTÉ AVEC CRÉDITS	37
	FORMATION À DISTANCE OU COURS PAR CORRESPONDANCE AVEC CRÉDITS	37
	PROGRAMME DE FORMATION AU LEADERSHIP EN ÉDUCATION	38
	COURS D'ÉTÉ SANS CRÉDIT, COURS SANCTIONNÉ PAR UN CERTIFICAT OU COURS PROFESSIONNELS	38
	INITIATIVES POUR LA RÉUSSITE SCOLAIRE	38
	COURS MENANT À L'ACQUISITION D'UNE LANGUE AUTOCHTONE	39
	CONFÉRENCE TERRITORIALE DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	39
17	INDEMNITÉ DE DÉPART	40
	MISE À PIED	40
	CESSATION D'EMPLOI	40
18	DÉMISSION ET STAGE PROBATOIRE	41
	EMBAUCHE	41
	STAGE PROBATOIRE	41
	RENVOI	42
	MISE À PIED	42
	DÉMISSION	44
	CESSATION D'EMPLOI EN RAISON DE MALADIE OU D'ACCIDENT	45
19	MISE À JOUR DES AVANTAGES SOCIAUX LORS DU RETOUR D'EMPLOYÉS	45
20	PROCÉDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	46
	DÉFINITION D'UN GRIEF	46
	RÉSOLUTION FINALE DES GRIEFS	46
	PROCÉDURE DE GRIEFS	47
	ARBITRAGE	48
21	ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS	49
22	RESPONSABILITÉS POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÉCURITAIRE	50
23	CONTRAVENTION À LA <i>LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE</i>	51
24	FONCTIONS NON RELIÉES ET ACTIVITÉS À L'EXTERNE	52
25	TEMPS CONSACRÉ PAR LA DIRECTRICE OU LE DIRECTEUR À L'ADMINISTRATION DE L'ÉCOLE	52
26	ÉVALUATION	53
27	CONSULTATION CONJOINTE	54
28	DÉBUT DES NÉGOCIATIONS – MARCHÉ À SUIVRE	54

29	DURÉE ET RENOUVELLEMENT	55
ANNEXE A : COMPÉTENCES ET RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS		56
A1	SALAIRE	56
A2	QUALIFICATIONS	59
A3	AUGMENTATIONS FONDÉES SUR L'EXPÉRIENCE	61
A4	ALLOCATIONS	64
	ALLOCATION DE LA DIRECTRICE OU DU DIRECTEUR	64
	ALLOCATION DU COORDONNATEUR OU DE LA COORDONNATRICE DE L'ANNÉE D'ÉTUDE OU DE LA MATIÈRE	64
	ALLOCATION DE CONNAISSANCE LINGUISTIQUE	64
	ALLOCATION POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS CONSULTANTS	65
	ALLOCATION POUR FONCTIONS INTÉRIMAIRES	65
	RESTRICTIONS	65
	ALLOCATION POUR LA DIRECTION D'UNE ENSEIGNANTE OU D'UN ENSEIGNANT EN STAGE	65
	ALLOCATION POUR MENTORAT	65
	ALLOCATION PERSONNELLE	66
ANNEXE B		67
B1	ALLOCATION DE VIE DANS LE NORD	67
B2	INDEMNITÉ DE DÉMÉNAGEMENT FINAL	69
	CHAMPS D'APPLICATION	70
	PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ DE DÉMÉNAGEMENT FINAL	71
B3	FRAIS DE RELOGEMENT À L'EMBAUCHE ET LORS DES DÉMÉNAGEMENTS SUBSÉQUENTS	72
	DROITS	72
	COÛTS IMMOBILIERS	75
	FRAIS DE RUPTURE DE BAIL	76
	RESTRICTIONS	76
	PROCÉDURE	77
B4	DÉPLACEMENT EN SERVICE COMMANDÉ	79
	DROITS AUX FRAIS DE TRANSPORT	79
	TRANSPORTS	79
	LOGEMENT	79
	TAUX D'INDEMNITÉ QUOTIDIENNE (REPAS ET FRAIS ACCESSOIRES)	80
	AUTRES DÉPENSES	81
	RESTRICTIONS	82
	PROCÉDURE	82
	DÉPLACEMENT EN VÉHICULE PERSONNEL	83
	DROITS AU REMBOURSEMENT	83
	RESTRICTIONS	84
	PROCÉDURE	84

	ZONE NORMALE D’AFFECTATION	85
	DROITS AUX FRAIS DE TRANSPORT	85
	RESTRICTIONS	85
B5	RÉGIME D’ASSURANCE DENTAIRE	86
B6	INDEMNISATION	86
B7	ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DE VOYAGE	87
	PROPORTION DE LA SOMME PRINCIPALE	88
	SOMME PAYABLE PAR L’ASSURÉ	88
	ANNEXE C : GRILLE DE RÉMUNÉRATION	89
	ANNEXE D : SALAIRES DES SUPPLÉANTES ET SUPPLÉANTS	90
	PROTOCOLE D’ENTENTE : PERSONNES À CHARGE	91
	PROTOCOLE D’ENTENTE : EFFECTIF ENSEIGNANT	92
	PROTOCOLE D’ENTENTE : COMITÉ DE CONSULTATION CONJOINTE	93
	PROTOCOLE D’ENTENTE : SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL	95
	LETTRE D’ENTENTE : TAUX DE SALAIRE QUOTIDIEN	97
	LETTRE D’ENTENTE : BANQUE DE CONGÉS SPÉCIAUX POUR CAUSE DE COVID	98
	PROTOCOLE D’ENTENTE : ALLOCATION DE VIE DANS LE NORD	99
	PROTOCOLE D’ENTENTE : ÉVALUATION DE LA PRATIQUE ENSEIGNANTE	100
	PROTOCOLE D’ENTENTE : ÉCOLE CHIEF JIMMY BRUNEAU	101

La présente convention a été reformatée en vue de sa publication en ligne sous forme de document PDF (Portable Document Format). Dans ce document PDF, les parties ont convenu d’insérer des renvois par hyperlien vers les sources externes de renseignements complémentaires. Les parties ne pouvant toutefois garantir que ces hyperliens resteront toujours valides, elles conviennent que les documents externes auxquels renvoie la version PDF de la convention ne font pas partie de cette dernière.

Remarque : Certains termes sont employés au masculin générique dans le but d’alléger le texte.

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente Convention est :

- d'entretenir une relation harmonieuse et mutuellement bénéfique entre l'Employeur, les membres de l'unité de négociation et l'Association des enseignants et enseignantes des Territoires du Nord-Ouest;
- d'énoncer certaines conditions d'emploi dont la rémunération, les périodes de travail, les avantages sociaux et les conditions générales d'emploi des membres d'une unité de négociation.

1.02 Les parties veulent servir efficacement les citoyens des Territoires du Nord-Ouest en :

- traitant avec respect les peuples et cultures autochtones dans l'ensemble des Territoires du Nord-Ouest et en les plaçant au cœur des priorités;
- améliorant la qualité de l'éducation aux Territoires du Nord-Ouest;
- rehaussant le niveau professionnel;
- offrant des services d'enseignement de la plus haute qualité;
- favorisant le bien-être des employés;
- établissant une relation de travail efficace dans le cadre des lois existantes, et ce, à tous les niveaux de la fonction publique territoriale.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITION DES TERMES

2.01 Aux termes de la présente Convention,

- (1) « absence non autorisée » signifie une absence du travail pour des raisons autres que celles énumérées au paragraphe [15.12\(1\)](#), sans en avoir obtenu au préalable la permission du directeur général du conseil scolaire de division.
- (2) « année pédagogique » signifie la portion de l'année scolaire qui s'écoule entre l'ouverture et la fermeture d'une école.
- (3) « Association » signifie l'Association des enseignants et enseignantes des Territoires du Nord-Ouest (AETNO).
- (4) « unité de négociation » signifie l'ensemble des enseignantes et enseignants et des suppléantes et suppléants à l'emploi de la fonction publique.

- (5) (a) « traitement de base » est le salaire calculé selon la grille de rémunération en [annexe C](#), après vérification des compétences et de l'expérience.
- (b) « salaire » signifie la rémunération de base plus les allocations en [annexe A4](#)
- (6) « année civile » signifie la période entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année.
- (7) « emploi continu » signifie un emploi ininterrompu dans la fonction publique et comprend :
- (a) la reconnaissance du service antérieur d'un employé mis en disponibilité qui réintègre ses fonctions en moins de 12 mois ou, à la discrétion de l'Employeur, en moins de deux ans;
- (b) le service antérieur d'un employé qui a cessé d'être employé pour toute raison autre qu'un renvoi, un abandon de poste ou un renvoi en cours de stage probatoire, pourvu que :
- (i) ce service antérieur ait été ininterrompu durant au moins deux ans;
- (ii) le temps écoulé entre le service antérieur et la réintégration de ses fonctions est de moins de 25 mois;
- (c) le service antérieur d'une personne nommée à un poste moins de trois mois après avoir quitté un emploi dans la fonction publique du Canada et qui avait quitté cet emploi pour toute raison autre qu'un renvoi, un abandon de poste ou un renvoi en cours de stage probatoire;
- (d) lorsqu'un employé autre qu'un suppléant cesse d'être employé pour une raison autre qu'un renvoi, un abandon de poste ou un renvoi en cours de stage probatoire et qu'il est réembauché en moins de trois mois, sa banque de congés de maladie et de congés spéciaux acquise durant le service antérieur est restaurée.
- (8) « taux de salaire quotidien » signifie le taux de salaire annuel d'un employé, divisé par le nombre de journées d'école prescrites au calendrier scolaire.

- (9) « jour de repos » signifie un jour autre qu'une journée de vacances ou qu'un congé autorisé au cours duquel le personnel n'est pas ordinairement obligé d'exécuter les tâches de sa fonction.
- (10) « personne à charge » signifie :
- (a) le conjoint ou la conjointe qui réside avec l'employé;
 - (b) un enfant dont l'employé est le parent ou tuteur qui
 - (i) est à l'école ou étudie dans un autre établissement d'enseignement et qui a moins de 21 ans;
 - (ii) a moins de 21 ans et est à la charge de l'employé;
 - (iii) a atteint 21 ans ou plus et est à la charge de l'employé à cause d'une maladie mentale ou physique;
 - (c) tout autre parent de l'employé qui vit avec celui-ci et qui est totalement à sa charge à cause d'une maladie mentale ou physique.
- (11) « délégué syndical » signifie un employé élu, nommé ou désigné par l'Association et autorisé par cette dernière à représenter les membres aux réunions avec la direction.
- (12) « Conseil scolaire de division » signifie un Divisional Education Council ou une « Commission scolaire francophone de division » établis en vertu de la [Loi sur l'éducation](#).
- (13) « employé » signifie une personne embauchée à titre d'enseignante ou d'enseignant dans la fonction publique à l'exclusion des suppléantes et suppléants.
- (14) « Employeur » signifie le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) représenté par la ou le ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique* ou son représentant désigné.
- (15) « exercice financier » signifie la période débutant le 1^{er} avril et se terminant le 31 mars de l'année suivante.
- (16) « grief » désigne toute plainte écrite qu'un employé, un groupe d'employés ou l'Association présente à la direction pour qu'elle soit soumise à la procédure de grief.

- (17) « famille immédiate » désigne : père, mère, frère, sœur, conjoint, conjointe, enfant, beau-père, belle-mère, gendre, bru, beau-fils, belle-fille, grands-parents, un parent qui a agi à titre de tuteur de l'employé pendant au moins dix ans avant que l'employé n'ait atteint la majorité et tout parent vivant en permanence avec l'employé.
- (18) « formation sur place » signifie une formation professionnelle ou technique ou des ateliers mis en place par l'Employeur et auxquels le personnel est tenu d'assister.
- (19) « mise à pied » signifie la résiliation du contrat de travail d'un employé parce que son poste a été éliminé ou est devenu excédentaire et qu'aucun poste comparable ou de remplacement pour lequel l'employé serait compétent n'est disponible.
- (20) « congé autorisé » signifie une absence autorisée par l'Employeur.
- (21) L'utilisation du verbe « pouvoir » réfère à une action facultative et non obligatoire; les verbes « devoir » et « faire » impliquent une obligation.
- (22) « cotisations syndicales » signifie les cotisations annuelles établies selon les statuts et règlements de l'Association. Ces cotisations sont payables par les membres du fait de leur adhésion à l'Association et peuvent inclure tout droit d'adhésion, prime d'assurance ou autre prélèvement spécial dont jouissent les membres.
- (23) « fonction publique » signifie la fonction publique des Territoires du Nord-Ouest comme définie par la [Loi sur la fonction publique](#).
- (24) « conjoint » signifie une personne, sans égard à son genre, qui :
- (a) est mariée avec un employé,
 - (b) vit avec l'employé dans une relation conjugale, sans être mariée avec lui, et qui est présentée par cet employé comme sa conjointe ou son conjoint.
- (25) « année scolaire » signifie la période de 12 mois qui englobe une seule année pédagogique; son début coïncide avec la première période de paie des enseignantes et enseignants, soit celle de leur première paie en août.
- (26) « surintendant » signifie une surintendante ou un surintendant embauchés en application de l'article 78 de la [Loi sur l'éducation](#). Dans la présente Convention, « directeur général » est utilisé au même titre que « surintendant ».

- (a) « Enseignante ou enseignant » est une personne qui possède ou qui a demandé un brevet d'enseignement ou un permis d'enseigner en règle des Territoires du Nord-Ouest; sont inclus les titulaires de classes (y compris les agentes et agents techniques qui détiennent le statut d'enseignant), les spécialistes linguistiques, les enseignantes et enseignants à temps partiel, les coordonnatrices et coordonnateurs de classe, les coordonnatrices et coordonnateurs de sujet, les enseignantes-conseils et enseignants-conseils, les directrices adjointes et directeurs adjoints et les directrices et directeurs d'école.
 - (b) « Enseignante ou enseignant à temps partiel » est une personne qui détient ou qui a demandé un brevet d'enseignement ou un permis d'enseigner en règle des Territoires du Nord-Ouest et qui travaille moins qu'à temps plein mais sur une base régulière durant au moins trois mois.
 - (c) « Suppléante ou suppléant » signifie une personne embauchée pour s'acquitter des tâches normales d'un enseignant en son absence.
 - (d) « Enseignante ou enseignant de cours du soir » signifie une personne embauchée pour enseigner à tout moment autre que durant les heures normales de l'école.
 - (e) « Enseignante ou enseignant occupant un poste temporaire » signifie une personne embauchée sur la base d'un contrat individuel pour s'acquitter de certaines tâches spécifiques.
 - (f) « Enseignante ou enseignant occupant un poste de durée déterminée » signifie une personne, autre qu'une suppléante ou un suppléant ou qu'une enseignante ou un enseignant permanent, qui possède un brevet en règle pour enseigner aux TNO et est embauchée pour enseigner durant une période fixe.
- (27) « point de départ » signifie Edmonton.
- (28) « lieu de recrutement » signifie la collectivité canadienne où réside la personne au moment de son embauche initiale dans la fonction publique. À la discrétion du directeur général, le lieu de recrutement des embauches internationales désigne le point d'entrée au Canada ou la collectivité à l'extérieur du Canada où la personne réside au moment de son embauche initiale dans la fonction publique.

- (29) « SECE » réfère au Service d'examen des compétences des enseignants des TNO créé en vertu du paragraphe 3(1) du [Règlement sur le personnel d'éducation](#).

2.02 À moins d'une exception explicite dans la présente Convention, les expressions utilisées :

- (1) si elles sont définies dans [Loi sur l'éducation](#), ont le même sens que celui qui leur est attribué dans la *Loi sur l'éducation*;
- (2) si elles sont définies dans [Loi sur la fonction publique](#) sans l'être dans la [Loi sur l'éducation](#), gardent le sens qui leur est attribué dans la [Loi sur la fonction publique](#);
- (3) si elles sont définies dans la [Loi d'interprétation](#) sans l'être ni dans la [Loi sur l'éducation](#) ni dans la [Loi sur la fonction publique](#), portent le sens que leur attribue la *Loi d'interprétation*.

2.03 L'Employeur reconnaît l'Association comme étant l'unique agent négociateur pour tous les employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

3.01 La présente Convention s'applique à l'Association, aux membres de l'unité de négociation, à l'Employeur et à tout employeur qui lui succéderait et les lie entre eux.

ARTICLE 4

LOIS ADOPTÉES ULTÉRIEUREMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE

4.01 Si une loi votée par le Parlement ou l'Assemblée législative rend nulle et non avenue une disposition de la présente Convention, les dispositions qui ne sont pas touchées resteront en vigueur pour la durée de la convention.

L'une des parties peut demander à l'autre de négocier une clause appropriée de remplacement de la disposition annulée.

4.02 Il est reconnu et entendu que l'Employeur ne peut ni adopter ni instaurer des politiques incompatibles avec les dispositions de la présente Convention collective.

ARTICLE 5

RESPONSABILITÉ DE GESTION

- 5.01 La présente Convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'assumer les responsabilités de gestion au sein de la fonction publique, sauf dans les limites indiquées. Ces responsabilités seront exercées de manière juste et équitable.

ARTICLE 6

VIOLATION DE CONTRAT

- 6.01 L'Employeur informera l'Association de toute violation de la présente Convention commise par un membre de l'unité de négociation.

ARTICLE 7

RENSEIGNEMENTS

- 7.01 (1) L'Employeur fournira à l'Association avant le **15 octobre**, le 1^{er} décembre et de nouveau avant le 30 avril un rapport Excel contenant les renseignements suivants :
- (a) le prénom de l'employé;
 - (b) le nom de famille de l'employé;
 - (c) le statut permanent ou temporaire;
 - (d) le statut actif ou en congé;
 - (e) la date d'entrée en service continu;
 - (f) l'équivalent temps plein (ETP);
 - (g) le salaire;
 - (h) le niveau de rémunération;
 - (i) l'échelon salarial;
 - (j) si l'employé est en congé, le type de congé;
 - (k) la collectivité;
 - (l) la description de l'école;
 - (m) les allocations déterminées à l'[annexe A4](#);
 - (n) **le Conseil scolaire de division;**
 - (o) **la date d'augmentation/changement.**

- (2) L'Employeur s'engage à informer l'Association des lignes directrices révisées et nouvelles en matière de ressources humaines ([Manuel des ressources humaines](#)) dès qu'elles seront affichées électroniquement.

- 7.02 (1) L'Employeur consent à afficher électroniquement tous les postes à pourvoir d'enseignant au sein de l'unité de négociation, au fur et à mesure qu'ils s'ouvrent. Les postes devront être affichés sur un site Web commun entendu avec l'Association après consultation à cet effet, et accessible à tous les employés ainsi qu'à l'Association.**

L'Employeur consent à afficher électroniquement sur le site de recrutement du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest accessible au personnel, tous les postes de responsabilité à pourvoir au ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, au fur et à mesure qu'ils s'ouvrent.

- (2) Si l'avis d'emploi vacant n'arrive pas avant la date limite pour soumettre sa candidature, la demande d'emploi d'un employé sera prise en considération si le poste n'est pas encore pourvu.
- (3) Si des candidats sont jugés convenables après les entrevues et les vérifications des références, la préférence sera donnée aux enseignantes et enseignants qui possèdent de l'expérience d'enseignement courante aux Territoires du Nord-Ouest.

- 7.03** L'employé devra soumettre tous les documents requis, sur demande de l'Employeur, pour la documentation et la détermination de son salaire, y compris :

- les brevets d'enseignement en règle;
- les certificats de directeur d'école en règle;
- la vérification de son expérience en enseignement;
- l'acte de naissance;
- une preuve de la situation de famille;
- la carte d'immigration, le cas échéant.

- 7.04** (1) L'Employeur et l'Association s'engagent à afficher en ligne une copie électronique de la convention collective en cours;
- (2) L'Employeur s'engage à aider tout employé, sur demande de celui-ci, à accéder au Système d'information sur les ressources humaines pour connaître l'état de ses crédits de congés de maladie et de congés spéciaux accumulés;

- (3) L'Employeur devra fournir à tout le personnel l'information relative aux changements des conditions de travail ou des autres avantages non régis par la Convention, au fur et à mesure de leur entrée en vigueur.
- (4) Les enseignants obtiendront un accès électronique à leur fiche de paie, qui identifie les paiements et les retenues qui se rapportent à chaque période de paie.

7.05 L'Employeur fournira une trousse de documentation qui inclut les renseignements sur le salaire et les avantages sociaux à tous les nouveaux enseignants.

L'Employeur organisera une séance de documentation à l'intention de tous les nouveaux enseignants et enseignantes (y compris ceux embauchés après le début de l'année pédagogique). Cette séance sera donnée en personne ou par tout autre moyen. Les enseignantes et enseignants se verront autoriser un congé payé pour assister à cette séance.

Si l'Employeur offre une séance d'orientation, un représentant désigné par l'Association aura le droit de faire une présentation d'au plus une heure. Le représentant désigné sera en congé payé pour faire la présentation. Si un déplacement ou du temps au-delà d'une heure sont requis, les dépenses seront aux frais de l'Association.

7.06 À la réception d'un préavis raisonnable, l'Employeur permettra l'accès à la salle des employés et pourrait permettre l'accès à d'autres parties de l'école à un représentant désigné de l'Association. L'accès aux locaux de l'Employeur ne sera pas refusé sans raison valable.

7.07 L'Employeur et l'Association conviennent qu'il est de l'intérêt des deux parties que les membres soient bien informés.

L'Employeur fournira un espace convenable sur le tableau d'affichage dans la salle du personnel de chaque emplacement pour l'affichage de renseignements concernant les élections, les nominations, les dates de réunion, les comptes rendus des réunions de l'Association, les nouvelles, les affaires sociales et récréatives, ainsi que les postes à pourvoir dans toute la communauté éducative du GTNO.

ARTICLE 8

CONGÉ POUR LE PRÉSIDENT OU LA PRÉSIDENTE DE L'ASSOCIATION

- 8.01
- (1) Une enseignante ou un enseignant qui assume la présidence de l'Association se verra accorder un congé pour la durée de son mandat.
 - (2) Durant ce congé, tous les droits et les avantages sociaux accumulés auxquels elle ou il a droit en vertu de la Convention seront maintenus. Aucuns droits ni avantages sociaux supplémentaires ne seront accumulés durant cette période.
 - (3) L'Employeur continuera de payer à la présidente ou au président le salaire applicable conformément à la présente Convention. L'Employeur facturera l'Association pour les coûts associés au salaire et aux avantages sociaux de la présidente ou du président une fois par mois. L'Association remboursera les montants facturés par l'Employeur dans les 30 jours suivant la réception de la facture.
 - (4) Les avantages de tout régime collectif auxquels la présidente ou le président avait droit avant son congé continueront durant le congé. L'Association remboursera l'Employeur pour tous les coûts qui s'y rapportent.
 - (5) Les présidentes et présidents pourront réintégrer leur ancien poste à la fin de leur congé en vertu du paragraphe [8.01\(1\)](#).
 - (6) Une présidente ou un président qui refuse son poste antérieur se verra offrir un poste comparable.
 - (7) Une présidente ou un président qui n'a pas atteint le niveau maximal d'expérience aura droit à une augmentation d'échelon pour chaque année pédagogique de congé.
 - (8) La présidente ou le président avisera l'Employeur aussitôt que possible quand une prolongation de son congé est requise en raison de sa réélection.
 - (9) Si la présidente ou le président a un emploi hors de Yellowknife et que sa conjointe ou son conjoint est enseignante ou enseignant, cette dernière ou ce dernier aura droit, pour la durée du mandat, à un congé sans solde d'une année scolaire complète, à condition de fournir un avis écrit au directeur général au plus tard deux (2) mois avant la fin de l'année pédagogique. Le congé sera renouvelé pour les années scolaires subséquentes moyennant remise d'un avis écrit au plus tard le 15 mars.

ARTICLE 9

CONGÉ POUR AFFAIRES DE L'ASSOCIATION

- 9.01 L'Employeur octroiera un congé avec solde à un employé (ou son représentant) lorsque sa présence est requise à l'audience d'un grief, d'un arbitrage ou d'un conseil d'arbitrage.
- 9.02 Lorsque les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur accordera :
- (1) un congé avec solde à quatre employés pour la durée des négociations afin qu'ils participent aux négociations de renouvellement du contrat;
 - (2) un congé avec solde à un nombre raisonnable d'employés afin qu'ils participent aux rencontres avec la direction à titre de représentants de l'Association;
 - (3) un congé avec solde, d'au plus cinq jours, payé à quatre employés afin qu'ils participent aux réunions préparatoires aux négociations;
 - (4) un congé sans solde, à un nombre raisonnable d'employés, afin qu'ils assistent aux réunions du Conseil exécutif, aux conventions de l'Association ou à d'autres activités de l'Association.

ARTICLE 10

RETENUES À LA SOURCE (PRÉCOMPTE DES COTISATIONS)

- 10.01 L'Employeur effectuera le précompte des cotisations syndicales du salaire mensuel de tout le personnel.
- 10.02 L'Association informera l'Employeur par écrit au sujet du montant du précompte de cotisations autorisé pour chaque employé.
- 10.03 En ce qui a trait à la clause [10.01](#), les retenues à la source de chaque employé débuteront dès la première journée de travail, dans la mesure où les revenus sont disponibles.
- 10.04 Aucune organisation d'employés autre que l'Association ne peut demander que des cotisations ou des sommes soient déduites par l'Employeur du salaire des employés.
- 10.05 Les montants retenus selon l'application de la clause [10.01](#) seront transmis à l'Association par dépôt direct dans les 30 jours.

- 10.06 L'Association convient d'indemniser l'Employeur et de l'exonérer de tout blâme relatif à toute réclamation ou responsabilité qui découlerait de l'application de cette clause, exception faite des réclamations ou des responsabilités qui résulteraient d'une erreur commise par l'Employeur.
- 10.07 L'Employeur convient d'inclure le montant des cotisations retenues pour l'Association pendant l'année d'imposition au formulaire d'impôt T4 de chaque employé.
- 10.08 Les cotisations payées par les suppléantes et les suppléants seront calculées en fonction des jours de service fournis à l'Employeur. L'Employeur retiendra les cotisations syndicales avant de déboursier les salaires et les remettra à l'Association. L'Employeur sera diligent afin de remettre ces cotisations dans le délai de 30 jours après la retenue. La remise identifiera l'employé et la retenue qui a été faite en son nom.

ARTICLE 11

FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

- 11.01 Les enseignantes et les enseignants devront se conformer aux conditions énoncées aux articles 45 et 69 de la [Loi sur l'éducation](#).
- 11.02 Une enseignante ou un enseignant devient un employé le premier jour qu'elle ou il entre en fonction et continue de l'être jusqu'à ce qu'une démission ou un renvoi entre en vigueur.
- 11.03 Sauf indication contraire inscrite à la présente Convention, une enseignante ou un enseignant doit accomplir ses tâches d'enseignement les jours désignés comme des jours d'école au calendrier scolaire. Les enseignantes et les enseignants ont droit aux jours de repos et de congé prévus par la [Loi sur l'éducation](#) et les règlements qui en découlent.
- 11.04 Les fonctions professionnelles des enseignantes et des enseignants vont au-delà des fonctions d'enseignement. Chaque année pédagogique, l'allocation du temps d'enseignement et de leurs autres tâches relève de la directrice ou du directeur. Les enseignantes et enseignants s'acquitteront des tâches d'enseignement et autres comme attribuées par la directrice ou le directeur. La participation à des activités parascolaires au-delà de la journée d'enseignement est volontaire.
- 11.05 Chaque enseignante et enseignant a droit à une période de repas d'au moins une heure entre 11 h et 14 h.

- 11.06 Reconnaissant que le bien-être des élèves est une préoccupation des deux parties, il est convenu que l'Employeur fournira une suppléante ou un suppléant convenable, provenant de la collectivité, pendant l'absence d'un professeur titulaire.
- 11.07 L'Employeur déploiera tous les efforts raisonnables pour assurer un temps de préparation aux enseignants. **Le temps de préparation donné aux enseignants ne peut pas être utilisé de manière déraisonnable pour l'accomplissement d'autres tâches, y compris les réunions.**
- 11.08 Si l'Employeur ou si la directrice ou le directeur enjoint à une enseignante ou à un enseignant d'assister le jour même à une réunion non planifiée, l'enseignante ou enseignant pourra demander le report de cette réunion pour un motif raisonnable.

ARTICLE 12

ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS OCCUPANT UN POSTE TEMPORAIRE (CONTRAT)

- 12.01 Personne ne sera employé temporairement (contrat) pour exécuter les tâches d'enseignement dans des écoles primaires et secondaires qui relèvent de la compétence du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation du GTNO.
- 12.02 Nonobstant la clause [12.01](#), l'Employeur peut employer toute personne occupant un poste temporaire pour enseigner les métiers et les programmes culturels, religieux ou de langues autochtones qui ne font pas ordinairement partie du programme scolaire régulier.
- 12.03 **(1)** Des enseignantes et des enseignants peuvent être embauchés pour une durée déterminée afin de satisfaire aux exigences opérationnelles, y compris :
- (a) à titre de directrices ou directeurs, à titre de directrices adjointes ou directeurs adjoints, ou pour pourvoir des postes temporaires au bureau central du directeur général du conseil scolaire de division;
 - (b) pour remplacer une enseignante ou un enseignant en congé autorisé;
 - (c) en lien avec des programmes, autres que les programmes scolaires habituels, qui sont d'une durée déterminée ou ne reçoivent pas un financement continu;

- (d) quand un poste est ou devient vacant pendant l'année scolaire en cours;
- (e) pour un maximum de deux (2) années scolaires consécutives à titre d'enseignante ou enseignants à la prématernelle non qualifiés à enseigner à la maternelle.

(2) L'Employeur n'utilisera pas d'enseignantes ni d'enseignants embauchés pour une durée déterminée en vue de se soustraire au processus de probation.

12.04 En novembre et en février, l'Employeur fournira à l'AETNO une liste des enseignantes et des enseignants embauchés pour une durée déterminée et les raisons de ces embauches. Un représentant du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, un représentant du ministère responsable de l'administration de la *Loi sur la fonction publique* et la présidente ou le président de l'AETNO (ou les personnes que ceux-ci peuvent désigner) se rencontreront pour discuter des anomalies et apporter les correctifs nécessaires.

ARTICLE 13

CONGÉS SPÉCIAUX

Crédits

- 13.01 (1) Les employés gagnent un crédit d'une demi-journée de congé spécial pour chaque mois civil pour lequel ils sont rémunérés. Le maximum de congés spéciaux qu'un employé peut accumuler est de 30 jours au cours d'une période donnée. Au fur et à mesure qu'ils sont utilisés, les congés continuent de s'accumuler jusqu'à l'atteinte du maximum.
- (2) En rapport avec [13.01](#), un employé est réputé avoir été rémunéré au moins dix jours pendant les mois du calendrier scolaire à titre de vacances d'été. Afin de se qualifier, l'employé doit poursuivre son emploi avec l'Employeur au début de l'année scolaire qui suit.
- Afin de se qualifier, l'employé doit poursuivre son emploi avec l'Employeur au début de l'année pédagogique qui suit.
- (3) Si suffisamment de crédits sont disponibles, l'Employeur accordera aux employés un congé spécial dans les circonstances suivantes :
- (a) jusqu'à cinq jours ouvrables consécutifs lors d'un décès dans la famille immédiate de l'employé;

- (b) trois jours ouvrables pour assister aux funérailles d'un beau-frère ou d'une belle-sœur;
 - (c) trois jours avant ou lors de la naissance d'un enfant de l'employé ou lors du retour de la famille de l'employé à son lieu de résidence si l'enfant naît durant l'année pédagogique; des fractions de journée peuvent être prises séparément;
 - (d) trois jours à l'adoption d'un enfant si l'enfant est adopté durant l'année pédagogique; des fractions de journée peuvent être prises séparément;
 - (i) jusqu'à trois jours pour le mariage ou la diplomation de l'employé; le mariage de l'enfant de l'employé; ou la diplomation de l'enfant ou de la conjointe ou du conjoint de l'employé d'une école secondaire ou postsecondaire quand cette école est située à l'extérieur de la collectivité de l'employé;
 - (ii) jusqu'à une demi-journée pour assister à ces événements quand ils ont lieu dans la collectivité de l'employé.
 - (e) jusqu'à cinq jours ouvrables consécutifs peuvent être accordés si un employé ne peut se présenter au travail en raison d'une maladie d'un membre de sa famille immédiate. Il faut alors fournir un certificat médical si l'Employeur en fait la demande;
 - (f) **sur présentation à l'Employeur d'une attestation médicale, l'employé aura accès à un congé payé spécial s'il ne peut effectuer son travail parce qu'il est en quarantaine.**
- (4) Si suffisamment de crédits sont disponibles, l'Employeur pourrait accorder un congé spécial dans les circonstances suivantes :
- (a) lorsque l'employé n'est pas en mesure de se présenter au travail en raison de circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables, y compris la maladie d'un membre de sa famille immédiate;
 - (b) des urgences familiales et domestiques;
 - (c) des problèmes généraux de transport causés par le mauvais temps, si l'employé déploie tous les efforts raisonnables pour se présenter au travail;

- (d) des situations d'urgence sérieuses dans la collectivité si l'on requiert l'aide de l'employé;
 - (e) pour se présenter devant le tribunal lors d'un divorce, d'une séparation ou de procédures de garde ou d'adoption, lorsque l'employé est en cause;
 - (f) lors de circonstances spécifiques pour prolonger un congé de décès comme décrit en [13.01\(3\)\(a\)](#);
 - (g) dans l'application de [13.01\(4\)\(a\)](#), le directeur général accordera le congé si la demande est raisonnable compte tenu des circonstances.
- (5) Moyennant avis raisonnable au superviseur, un employé peut bénéficier de deux jours de congé spécial par année pédagogique, à la discrétion de l'employé, sous réserve :
- des exigences opérationnelles;
 - du fait que le congé ne peut pas être pris concurremment avec les vacances de Noël, la semaine de relâche ou les vacances d'été sans l'approbation du directeur général;
 - d'une retenue à la source équivalente au niveau 1, échelon 1, de l'[annexe D](#) pour la première journée. Il n'y a pas de retenue à la source pour la seconde journée.

Crédits de congés anticipés

- 13.02 Le directeur général, à sa discrétion, peut accorder un congé spécial à un employé qui n'a pas assez de crédits accumulés pour y avoir droit. La banque de congés spéciaux de l'employé ne doit toutefois jamais tomber à plus de six (6) jours dans le négatif.

ARTICLE 14

CONGÉ DE MALADIE

Crédits

- 14.01 (1) (a) Une avance de 15 jours de maladie sera attribuée à chaque employé à temps plein au début de l'année pédagogique. Si l'employé ne travaille pas une année pédagogique complète, les crédits accordés seront ajustés au prorata des jours travaillés.

- (b) Le personnel à temps partiel se méritera une journée et demie de crédits de congé de maladie au prorata pour chaque mois équivalent à un mois de travail à temps plein.
- (2) À l'embauche, les congés de maladie accumulés mais non utilisés chez un autre employeur d'enseignantes et d'enseignants aux TNO seront crédités à l'employé.
- (3) Nonobstant ce qui précède, si les circonstances le justifient, l'Employeur avancera jusqu'à 15 jours de crédits de congé de maladie. Les crédits avancés seront déduits des crédits acquis ultérieurement.
- (4) Les crédits de congé de maladie non utilisés seront accumulés et crédités à l'employé.
- (5) Tout congé de maladie pris qui n'est pas acquis sera retenu de l'argent payable à l'employé.
- 14.02 (1) Un congé de maladie payé sera accordé à un employé qui, pour cause de maladie ou de blessure, est dans l'impossibilité de s'acquitter de ses fonctions pendant un jour normal de travail et qui possède les crédits de congé de maladie nécessaires.
- Lorsqu'il est démontré qu'il y a une raison valable de le faire, l'Employeur exigera de l'employé un certificat médical d'un praticien qualifié déclarant que l'employé était incapable de s'acquitter de ses fonctions à cause d'une maladie ou d'une blessure.
- (2) En l'absence d'un praticien qualifié ou d'un infirmier dans la collectivité, une déclaration notariée affirmant que l'employé était dans l'impossibilité de s'acquitter de ses fonctions sera considérée comme adéquate.
- Une déclaration notariée est une déclaration faite sous serment devant un notaire ou un commissaire à l'assermentation.
- (3) Un employé absent du travail pour cause de maladie ou de blessure pendant plus d'une demi-journée, mais moins qu'une journée entière, se verra déduire seulement une demi-journée de congé de maladie. Sa banque de congés de maladie ne sera pas débitée si l'absence est de moins d'une demi-journée.
- 14.03 Un employé en congé sans solde ou suspendu n'est pas admissible à un congé de maladie payé.
- 14.04 Un employé qui n'a pas de crédits ou qui n'a pas le nombre suffisant de crédits pour compenser un congé de maladie payé se verra accorder, si les

circonstances le justifient, jusqu'à 25 jours ouvrables en attendant une décision de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) concernant une demande de congé pour accident de travail.

- 14.05 Les crédits de congé de maladie seront remis à un employé à qui l'on a accordé un congé de maladie payé et qui, par la suite, est autorisé à bénéficier d'un congé pour accident de travail pour la même période.
- 14.06 Un employé qui part en congé de maladie et qui ne sera jamais capable de retourner à ses fonctions aura droit à tous ses congés de maladie accumulés.

Indemnités de déplacement pour raisons médicales

- 14.07 (1) Les frais de déplacement des employés et des personnes à leur charge qui doivent se déplacer à partir de n'importe quelle collectivité des TNO pour des traitements médicaux ou dentaires seront remboursés sous réserve de ce qui suit :
- (2) (a) Les paiements n'excéderont pas le coût d'un transport aller-retour entre la résidence de l'employé aux TNO et l'endroit le plus près où des traitements adéquats sont disponibles, plus sept jours d'hébergement à l'hôtel, au taux d'indemnité quotidienne spécifié à l'[annexe B4](#) de la présente Convention concernant les déplacements professionnels.
- De plus, les dépenses de taxi ou de limousine seront remboursées.
- (b) L'indemnité quotidienne, l'hébergement et le transport local des employés ou des personnes à leur charge qui reçoivent des traitements spécialisés en services externes seront remboursés aux taux d'indemnité quotidienne qui se trouvent à l'article [Déplacement en service commandé](#) de la présente Convention. Ceci s'applique aux périodes de plus de sept (7) jours, mais qui n'excèdent pas trente (30) jours.
- (c) Les frais d'hébergement en route seront remboursés si le voyage au centre de traitement est interrompu en raison de conditions climatiques défavorables ou de circonstances complètement indépendantes de la volonté de l'employé.
- (3) Un paiement ne sera effectué que si la réclamation est appuyée par un certificat médical d'un praticien qualifié déclarant que le traitement n'était pas facultatif, qu'il était requis pour la santé du patient et qu'il ne pouvait être fourni dans la collectivité où réside l'employé.

- (4) En plus des dépenses dont les grandes lignes figurent déjà dans le présent article, les frais de déplacement d'une autre personne peuvent être approuvés jusqu'aux montants spécifiés aux alinéas 14.07(2)(a) et 14.07(2)(c) si :
- un praticien qualifié atteste qu'il est nécessaire que le patient soit accompagné par une autre personne;
 - l'approbation de l'Employeur a été obtenue.
- (5) (a) Quand une personne autre qu'un préposé aux soins médicaux ou une personne désignée par le ministère de la Santé et des Services sociaux doit accompagner le patient, s'il y a lieu, ce sera le conjoint ou le parent.
- (b) **Un congé spécial pourra être accordé à un employé de la fonction publique qui doit accompagner** un membre de la famille immédiate. Aucun congé spécial ne sera accordé à cette fin si la demande n'est pas appuyée par un certificat d'un praticien qui stipule que le traitement n'est pas facultatif, qu'il est requis pour la santé du patient et ne peut pas être fourni dans la collectivité où le patient réside.
- (c) Les employés qui accompagnent des membres de leur famille immédiate pour des soins d'orthodontie ou à d'autres fins médicales facultatives ne recevront pas de congé payé pour le voyage et les fonctions d'accompagnateur. Un congé sans solde s'appliquera.
- (6) Les frais de déplacement pour raisons médicales, lors de visites chez l'orthodontiste, ne seront payés que si l'enfant a moins de 18 ans.
- (7) Toute aide financière reçue en vertu d'un régime d'assurance collective chirurgicale ou médicale dont l'Employeur et l'employé partagent les primes sera remboursée à l'Employeur dans la mesure où les frais de déplacement ont été payés par l'Employeur conformément au présent article.
- (8) Il n'y aura pas de double paiement de ces prestations si l'employé et une ou plusieurs personnes à sa charge travaillent pour la fonction publique.
- (9) Ceci ne s'applique pas à une personne à charge de l'employé lorsque cet avantage est fourni aux personnes à charge de l'employé par un autre employeur.
- (10) Le présent article ne s'applique pas à la visite initiale de consultation en orthodontie.

- (11) Une employée – ou la conjointe résidant en permanence avec l'employée ou employé – qui est enceinte et doit, en vertu d'une ordonnance de son médecin, quitter sa résidence aux Territoires du Nord-Ouest pour demeurer dans une autre collectivité en attendant l'arrivée de l'enfant, sera admissible aux dispositions du présent article.

Temps de déplacement

- 14.08 Sauf disposition différente à l'alinéa [14.07\(5\)\(c\)](#), chaque employé qui voyage pour aller à un centre médical comme prévu en [14.07](#) se verra accorder un congé de maladie pour le temps réel de déplacement depuis son lieu de travail jusqu'au centre médical (aller-retour), et ce, pour une durée maximale de quatre jours.

ARTICLE 15

AUTRES TYPES DE CONGÉS

Congé occasionnel

- 15.01 (1) L'employé prendra ses rendez-vous hors des heures d'enseignement. S'il est impossible de le faire, l'employé pourra, lorsque les exigences opérationnelles le permettent, obtenir un congé occasionnel payé pour pouvoir se présenter ou accompagner une personne à sa charge à un rendez-vous de nature médicale (y compris pour des soins dentaires) ou juridique.
- (2) Le cas échéant, le congé occasionnel sera uniquement accordé pour la durée du rendez-vous plus l'aller-retour, jusqu'à concurrence de deux heures, et aucun crédit de congé ne sera déduit de la banque de l'employé.
- (3) Le congé occasionnel ne sera pas accordé si l'employé doit être remplacé par un suppléant.

Congé de service judiciaire

- 15.02 On accordera un congé avec solde à un employé autre qu'un employé en congé sans solde ou qui est suspendu :
- (a) pour faire partie d'un jury;
- (b) pour répondre à une assignation à témoigner ou à un mandat de comparution à titre de témoin dans le cadre d'une instance autorisée par la loi à obliger la présence de témoins;

- (c) pour être présent à une procédure concernant une personne à charge en vertu de la [Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents \(Canada\)](#).

Congé pour accident du travail

- 15.03
- (1) On accordera un congé payé pour accident du travail à un employé pour un temps jugé raisonnable par l'Employeur en collaboration avec la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs. Le congé est accordé à l'employé qui ne peut s'acquitter de ses fonctions en raison :
 - (a) d'une blessure par suite d'un accident qui n'a pas été causé par l'inconduite volontaire de l'employé mais qui a eu lieu dans le cadre de l'exercice de ses fonctions;
 - (b) d'une maladie qui résulte de la nature de l'emploi;
 - (c) d'une exposition à des conditions dangereuses dans le cadre de ses fonctions.
 - (2) Un congé pour accident du travail sera accordé seulement si l'employé accepte de rembourser au Trésor des Territoires du Nord-Ouest tout montant reçu en compensation du manque à gagner dans le cadre du règlement d'une réclamation pour la blessure, la maladie ou l'exposition à des conditions dangereuses.
 - (a) L'Employeur transmettra les réclamations pour le compte des employés à la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs.
 - (b) Toutes les demandes de congé pour accident du travail doivent être accompagnées des réclamations à la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs.
 - (c) L'Employeur avisera l'Association du fait qu'un employé a demandé congé pour accident du travail si cet employé lui en donne la permission écrite.

Entrevue pour un poste dans la fonction publique

- 15.04
- Un employé qui participe à un processus de recrutement visant une promotion ou une mutation à un poste dans la fonction publique aura droit à un congé payé pour :

- (a) la période au cours de laquelle la présence de l'employé est requise pour le processus de sélection;
- (b) les périodes de temps considérées raisonnables par l'Employeur pour les déplacements.

Congé de maternité

- 15.05 (1) (a) Une employée qui tombe enceinte doit informer l'Employeur par écrit au moins huit (8) semaines avant la date où elle prévoit commencer son congé de maternité sans solde. Sous réserve de l'alinéa (b) de la présente clause, on lui accordera un congé sans solde de dix-sept (17) semaines consécutives pouvant débuter à n'importe quel moment dans les dix-sept semaines précédant la date de l'accouchement. L'employée peut faire une demande auprès de l'administrateur du régime pour obtenir, dans les sept (7) jours, une trousse d'information claire et des conseils concernant son congé et ses prestations de maternité.
- (b) L'Employeur peut :
- (i) différer le début du congé de maternité ou y mettre fin avant la fin des dix-sept (17) semaines suivant la date de l'accouchement, à la suite d'une demande écrite de la part de l'employée;
 - (ii) accorder un congé de maternité sans solde débutant avant la dix-septième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
 - (iii) exiger un certificat médical attestant de la grossesse.
- (c) Un congé accordé en vertu de la présente clause sera inclus dans le calcul de l'« emploi continu » au moment de calculer l'indemnité de cessation d'emploi.
- (2) (a) Après six (6) mois d'emploi continu, une employée qui fournit à l'Employeur une preuve qu'elle a demandé et qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* recevra une indemnité de congé de maternité.
- (b) L'employée qui fait la demande mentionnée à l'alinéa [15.05\(2\)\(a\)](#) devra signer une entente qui confirme :
- (i) qu'elle reprendra ses fonctions et demeurera à l'emploi de l'Employeur durant au moins six (6) mois;

- (ii) qu'elle reprendra ses fonctions à la date prévue de fin de son congé de maternité, à moins que la date n'ait été modifiée avec le consentement de l'Employeur.
 - (c) Une employée qui ne retourne pas au travail après son congé de maternité doit rembourser à l'Employeur le montant reçu à titre d'indemnité de congé de maternité. Le remboursement de l'indemnité d'une employée qui retourne au travail pour une période moindre que celle prévue en [15.05\(2\)\(b\)\(i\)](#) sera calculé au prorata selon le nombre de mois durant lesquels elle aura reçu un salaire. Exception faite du décès de l'employée, d'une incapacité permanente, d'une cessation d'emploi pour raisons médicales ou d'une mise à pied.
 - (d) L'Employeur n'est pas responsable des conséquences d'un trop-perçu d'assurance-emploi et n'est pas tenu de fournir quelque paiement supplémentaire que ce soit relatif au congé parental dans le cas où les prestations de l'employé seraient touchées par des dispositions législatives, fiscales ou relatives à l'assurance-emploi.
- (3) L'indemnité sera payée comme suit pour la période de congé de maternité :
- (a) pour la première semaine, des paiements équivalents à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de l'employée.
 - (b) jusqu'à un maximum de 15 semaines supplémentaires, des paiements équivalents à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de son salaire hebdomadaire.
 - (c) Lorsqu'une employée a reçu l'intégralité des quinze (15) semaines d'indemnité de maternité auxquelles elle a droit au titre de l'assurance-emploi et reste par la suite en congé de maternité sans solde, elle a droit, pour une période d'une (1) semaine, à une indemnité de maternité supplémentaire équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de son salaire hebdomadaire, moins toute autre somme touchée pendant cette période.
 - (i) Pour une employée à temps plein, le taux du salaire sera celui auquel elle aurait eu droit si elle avait été au travail le jour où a débuté le congé de maternité.

- (ii) Pour une employée à temps partiel, le taux du salaire à temps partiel est déterminé en fonction de celui auquel elle aurait eu droit si elle avait été au travail le jour où a débuté le congé de maternité.
 - (iii) L'employée n'a pas de droit dévolu à des paiements en vertu du régime, exception faite des paiements pendant une période de chômage comme précisés dans le régime.
 - (iv) Le paiement sera ajusté en conséquence pour une employée qui devient admissible à une augmentation de salaire ou à un ajustement économique pour toute période au cours de laquelle l'employée recevait des paiements en vertu de l'alinéa [15.05\(2\)\(a\)](#).
- (4) S'il est raisonnable de le faire et que les exigences opérationnelles le permettent, l'Employeur changera les conditions de travail d'une employée quand une déclaration écrite de son médecin atteste que les conditions d'emploi de l'employée pourraient mettre sa santé et la santé du fœtus en péril. S'il n'est pas raisonnable de changer les conditions de travail, on accordera un congé sans solde à l'employée pour la durée de sa grossesse.
- (5) L'Employeur prendra contact avec l'employée, au plus tard huit (8) semaines avant la fin du congé de maternité de celle-ci, pour l'inviter à discuter du poste qu'elle occupera à son retour au travail. On tentera dans toute la mesure du possible de faire réintégrer à l'employée le poste qu'elle occupait avant son départ en congé de maternité.

Congé parental

- 15.06** (1) Lorsqu'un employé a la charge des soins et de la garde de son nouveau-né ou commence les procédures d'adoption d'un enfant mineur ou obtient une ordonnance pour l'adoption d'un enfant mineur, on lui accordera un congé parental sans solde pour une période unique, à savoir, au choix de l'employé, soit la période standard d'un maximum de trente-sept (37) semaines consécutives, soit la période de congé prolongé d'un maximum de **soixante-trois (63)** semaines consécutives. Le congé devra être pris : dans le cas du congé parental standard, durant la période de cinquante-deux (52) semaines débutant immédiatement après le jour où l'enfant est né ou, dans le cas d'une adoption, où l'enfant devient à la charge et sous la garde de l'employé; dans le cas du congé parental prolongé, durant la période de soixante-dix-huit (78) semaines débutant immédiatement après le jour où l'enfant est né ou, dans le cas d'une adoption, où l'enfant devient à la charge et sous la garde de l'employé.

Le choix entre le congé standard et le congé prolongé est irrévocable, mais l'employé peut décider de revenir au travail avant le terme de sa période de congé.

Si l'employé est admissible au partage du congé prévu par l'assurance-emploi (AE), la durée du congé parental accordé au titre du présent article est prolongée :

- (a) de cinq (5) semaines si l'employé a opté pour le congé standard de trente-sept (37) semaines, pour un total de quarante-deux (42) semaines;
 - (b) de huit (8) semaines si l'employé a opté pour le congé prolongé de soixante-trois (63) semaines, pour un total de soixante et onze (71) semaines.
- (2) Un employé qui prévoit demander un congé parental devra faire tous les efforts pour donner un préavis raisonnable à l'Employeur. Dans le cas d'une adoption, l'employé avisera l'Employeur aussitôt que la demande d'adoption est approuvée par l'agence d'adoption ou que les documents de garde légale sont rédigés.
- (3) Le congé parental est inclus dans le calcul de l'« emploi continu » pour les fins du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi.
- (4) (a) Après avoir complété six (6) mois d'emploi continu, on paiera l'indemnité de congé parental à un employé qui fournit à l'Employeur la preuve qu'il a fait une demande et reçoit les prestations parentales en vertu de la [Loi sur l'assurance-emploi](#).
- (b) L'employé qui fait la demande mentionnée à l'alinéa [15.06\(4\)\(a\)](#) signera une entente avec l'Employeur stipulant :
- (i) qu'il reprendra ses fonctions et demeurera à l'emploi de l'Employeur pour une période d'au moins six mois après son retour au travail.
 - (ii) qu'il reprendra ses fonctions à la date de fin de son congé parental à moins que cette date n'ait été modifiée avec le consentement de l'Employeur.
 - (iii) Un employé qui ne retourne pas au travail après un congé parental doit rembourser à l'Employeur le montant reçu en indemnité de congé parental. S'il retourne au travail pour une période de moins de six (**6**) mois, le remboursement de l'indemnité sera calculé au prorata selon le nombre de mois

pour lesquels un salaire lui aura été versé. Exception faite du décès de l'employé, d'une incapacité permanente, d'une cessation d'emploi pour raisons médicales ou d'une mise à pied.

- (5) Pour ce qui est de la période de congé parental prise par un employé qui n'a pas pris de congé de maternité, les paiements faits conformément aux indemnités de congé parental seront équivalents à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de l'employé pour la première semaine; pour les quinze (15) semaines supplémentaires, les paiements équivaldront à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé a droit et 93 % du taux de salaire hebdomadaire de l'employé. Lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des **seize (16) semaines** d'indemnité parentales auxquelles il a droit au titre de l'assurance-emploi et reste par la suite en congé parental sans solde, il a droit, pour une période d'une (1) semaine, à une indemnité parentale supplémentaire équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de son salaire hebdomadaire, moins toute autre somme touchée pendant cette période.
- (a) pour un employé à temps plein, le taux de salaire sera celui auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail le jour où a débuté le congé parental;
 - (b) pour un employé à temps partiel, le taux de salaire à temps partiel est déterminé en fonction de celui auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail le jour où a débuté le congé parental;
 - (c) Les employés n'ont pas de droit dévolu à des paiements en vertu du régime, exception faite des paiements pendant une période de chômage comme précisés dans le régime.
- (6) Quand une employée en congé de maternité demande un congé parental et qu'on le lui accorde en vertu de la présente clause, elle peut recevoir, à sa demande, l'indemnité de congé parental immédiatement après la fin de ses indemnités de congé de maternité et avant le début du congé parental.
- (7) L'Employeur n'est pas responsable des conséquences d'un trop-perçu de prestations d'assurance-emploi et n'est pas tenu de fournir quelque paiement supplémentaire que ce soit relatif au congé parental dans le cas où les prestations de l'employé seraient touchées par des dispositions législatives, fiscales ou relatives à l'assurance-emploi.
- (8) L'Employeur prendra contact avec l'employé, au plus tard huit (8) semaines avant la fin du congé parental de celui-ci, pour l'inviter à

discuter du poste qu'il occupera à son retour au travail. L'Employeur tentera dans toute la mesure du possible de faire réintégrer à l'employé le poste qu'il occupait avant son départ en congé parental.

- (9) Un congé spécial sans solde sera accordé à un employé qui doit se présenter au tribunal lors de procédures d'adoption.
- (10) Plafond combiné : Le droit aux congés combiné de l'employé ou d'un couple d'employés au titre des clauses [15.05](#) et [15.06](#) ne pourra excéder :
 - (a) un total de cinquante-deux (52) semaines, pour ceux qui optent pour le congé parental standard;
 - (b) un total de soixante-dix-huit (78) semaines, pour ceux qui optent pour le congé parental prolongé;
 - (c) un total de cinquante-sept (57) semaines, pour ceux qui optent pour le partage du congé parental standard au titre de l'assurance-emploi (AE);
 - (d) un total de quatre-vingt-six (86) semaines, pour ceux qui optent pour le partage du congé parental prolongé au titre de l'assurance-emploi (AE).

Présence à des cours à la demande de l'Employeur

- 15.07 (1) L'employé qui assiste à un cours à la demande de l'Employeur est considéré comme étant un employé en fonction. L'Employeur lui paiera son taux de rémunération journalier.

Les cours suivis dans le but d'obtenir ou de maintenir des qualifications professionnelles ne sont pas considérés comme étant des cours suivis à la demande de l'Employeur.

- (2) Un employé qui suit un cours à la demande de l'Employeur durant les mois de juillet et d'août et qui retournera travailler pour l'Employeur en tant qu'enseignant au début de l'année pédagogique suivante recevra :
 - une allocation pour chaque journée de cours selon son taux de rémunération journalier;
 - le transport pour l'aller et pour le retour au point de départ;
 - un soutien de 10 \$ par jour;
 - le remboursement des frais de scolarité et des livres.

Congé pédagogique

15.08 Les employés invités à donner des cours et des présentations ou à prendre part à des séminaires et des congrès sur l'éducation et en relation avec l'emploi peuvent obtenir un congé payé pour y participer. L'approbation du congé est à la discrétion de l'Employeur.

Échange d'enseignantes ou enseignants

- 15.09 (1) (a) L'Employeur et l'Association reconnaissent la valeur des échanges éducatifs. Ils s'entendent pour en faire la promotion et encourager les échanges éducatifs lorsqu'il est possible de le faire.
- (b) La période d'échange terminée, l'enseignante ou enseignant retournera à son poste d'origine.

Congé pour travailler chez un autre employeur

- (2) (a) On peut accorder un congé sans solde à un employé qui a cinq années pédagogiques ou plus d'expérience continue en enseignement chez l'Employeur pour lui permettre de travailler chez un autre employeur, jusqu'à un maximum de trois années pédagogiques.
- (b) Un employé à qui l'on a accordé un congé en vertu de la clause [15.09\(2\)\(a\)](#), devra reprendre ses fonctions et demeurer à l'emploi de l'Employeur durant une période égale à la durée du congé.
- (c) À son retour de congé, l'employé n'est pas assuré d'occuper de nouveau le poste qu'il occupait avant son départ en congé.

Congé pour examens

15.10 Les employés qui désirent passer des examens dont l'université exige qu'ils soient passés durant les heures d'école ont droit à un congé payé pour la durée de l'examen à leur lieu de travail.

Congé pour autres raisons

15.11 (1) (a) Sous réserve d'une approbation préalable, un congé avant le dernier jour de juin peut être accordé à des employés pour leur permettre d'être présents au début d'un cours d'été.

- (b) Sous réserve d'une approbation préalable, un congé payé peut être accordé à des employés après le début de l'année pédagogique afin de terminer un cours d'été.
 - (c) Une demande de congé en vertu des alinéas [15.11\(1\)\(a\)](#) ou [15.11\(1\)\(b\)](#) devra être présentée au moins 30 jours avant la fin de l'année pédagogique.
- (2) L'Employeur peut accorder un congé payé pour des raisons autres que celles spécifiées dans la présente Convention, y compris la formation militaire ou de protection civile, le service de lutte contre l'incendie, et les urgences ayant une incidence sur la collectivité ou le lieu de travail.
 - (3)
 - (a) Si le directeur général le juge approprié, et nonobstant les dispositions relatives aux congés de la présente Convention, l'Employeur peut accorder un congé avec ou sans solde lors de circonstances catastrophiques.
 - (b) Si une enseignante ou un enseignant, sa conjointe ou son conjoint ou son enfant contracte une maladie grave, le congé, avec ou sans solde, ne sera pas refusé sans raison valable.

Congés – dispositions générales

- 15.12 (1) Les congés des catégories suivantes seront accordés conformément à la présente Convention, pourvu que l'employé informe son superviseur immédiat dès que le congé est requis :
- (a) congé de maladie ([article 14](#));
 - (b) congé de décès ([13.01\(3\)](#));
 - (c) congé pour maladie dans la famille immédiate ([13.01\(4\)](#));
 - (d) congé pour la naissance d'un enfant ([13.01\(3\)](#));
 - (e) congé pour lutte contre un incendie et autres services d'urgence ([15.11\(2\)](#));
 - (f) congé discrétionnaire ([13.01\(5\)](#));
 - (g) congé occasionnel ([15.01](#)).
- (2) L'employé devra obtenir l'approbation préalable du directeur général avant de prendre un congé autre que ceux énumérés en [15.12\(1\)](#).

- 15.13 À moins qu'une cessation d'emploi ne soit le résultat d'une mise à pied ou d'un décès, tout congé payé non gagné peut faire l'objet d'un recouvrement monétaire au moment de la cessation d'emploi.
- 15.14 Un employé élu à un gouvernement municipal ou local doit prendre toutes les mesures nécessaires pour planifier les activités de son mandat en dehors des heures d'école. S'il est impossible de le faire, l'Employeur peut, lorsque les exigences opérationnelles le permettent, accorder un congé payé. L'employé doit remettre à l'Employeur tout honoraire reçu durant le congé.

Congé pour victimes de violence familiale

- 15.15 (1) L'Employeur reconnaît que des violences ou des mauvais traitements peuvent survenir dans la vie personnelle d'un employé, qui pourrait alors avoir du mal à se présenter ou à se concentrer au travail.
- (2) L'employé qui est victime, ou dont l'enfant est victime, de violence familiale aura droit à un maximum de trois (3) jours de congé payé par année scolaire pour consulter des professionnels, prendre part à des procédures judiciaires ou entreprendre toute autre activité nécessaire pour assurer sa santé et sa sécurité.
- (3) Ce congé peut être pris en un bloc ou encore en jours complets ou fractionnés non consécutifs, l'employé devant le faire approuver dès qu'il est raisonnable de le faire.
- (4) L'employé qui demande plus de trois (3) jours de congé par année scolaire aux fins prévues à la présente clause 15.15 doit obtenir l'autorisation de l'Employeur, lequel n'opposera pas de refus sans raison valable. Les jours de congé pour victimes de violence familiale inutilisés ne sont pas reportés d'une année scolaire à l'autre.
- (5) Toute information personnelle relativement à la situation de violence familiale sera tenue confidentielle conformément aux lois applicables et ne sera divulguée à aucune autre partie sans le consentement écrit de l'employé.

ARTICLE 16

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- 16.01 (1) Le développement professionnel est l'acquisition continue de connaissances et d'expertises personnelles et professionnelles qui rehaussent l'enseignement pour appuyer l'apprentissage des élèves. Un

large éventail d'activités s'offre aux individus et aux groupes qui désirent se développer professionnellement.

Le développement professionnel devrait répondre tant aux besoins des enseignantes et des enseignants qu'à ceux des écoles et de la région. Il devrait avoir un objectif non seulement individuel mais collectif.

Cette interprétation du développement professionnel considère les enseignantes et les enseignants comme des décideurs et des solutionneurs de problèmes, capables d'identifier plusieurs de leurs propres besoins de formation, qui acceptent la responsabilité des décisions et des actions professionnelles dont elles et ils ont le contrôle, et qui sont engagés à faire leur autoévaluation, à se renouveler du point de vue personnel et professionnel et à se former tout au long de leur vie.

- (2) Un fonds de 2,25 % du salaire de base brut des enseignantes et enseignants, à qui s'applique la présente Convention, calculé au début de chaque année scolaire, sera utilisé pour leur développement professionnel afin d'améliorer la qualité et la pertinence de l'éducation que les élèves reçoivent aux Territoires du Nord-Ouest.
- (3) Le fonds est transféré à l'Association par une entente de contribution annuelle avec le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. Ce fonds doit être administré par le Comité central de développement professionnel.
- (4) Le capital qui reste dans le fonds à la fin de l'année budgétaire ou de l'année pédagogique, que ce soit au niveau central ou régional, ne sera pas considéré comme périmé, mais sera retenu pour usage ultérieur. Tout argent restant dans le fonds sera ajouté aux sommes pourvues par la formule du 2,25 %. Les montants excédentaires ne seront pas utilisés pour réduire le financement pourvu par la formule du 2,25 %.
- (5) Au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année, un montant égal à la dernière contribution ajustée pour l'année scolaire précédente sera porté au compte du Fonds de développement professionnel. Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation calculera le montant en vertu de [16.01\(3\)](#) sur la base du nombre réel d'enseignantes et d'enseignants à l'effectif le 15 novembre de l'année scolaire, fera les ajustements nécessaires et transmettra les montants additionnels dus au Fonds avant le 15 janvier. Si le montant payé au Fonds le 1^{er} septembre dépasse le montant ajusté lors des calculs du 15 novembre, le Fonds de développement professionnel remboursera la somme payée en surplus à la réception d'une facture du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation.

16.02 Le Fonds central de développement professionnel sera divisé en deux parties :

- (1) 50 % du capital du Fonds sera administré directement par le Comité central de développement professionnel **conformément aux politiques et directives établies par le Comité, et utilisé pour ouvrir des occasions de développement, notamment :**
 - (a) **des congés pédagogiques** avec allocations et **des congés pédagogiques** sans allocations, ces congés devant être accordés dans la mesure où il y aura suffisamment de candidats qualifiés ainsi que de capital pour les financer;
 - (b) une aide à court terme en vertu de [16.07](#);
 - (c) un financement pour appuyer une recherche-action et la publication d'articles qui se rapportent à l'éducation;
 - (d) un financement extraordinaire pour répondre à des besoins régionaux;
 - (e) toute autre question qui, de l'opinion du Comité central de développement professionnel, contribue au succès des objectifs du Fonds;
 - (f) la promotion et l'administration du Fonds central de développement professionnel.
- (2) 50 % du capital du Fonds sera alloué aux régions pour fournir des services comme :
 - (a) le développement professionnel en milieu scolaire;
 - (b) le développement professionnel individuel;
 - (c) les conférences régionales et territoriales.

Les pourcentages indiqués en [16.02](#) peuvent être ajustés par le Comité central de développement professionnel afin de répondre aux besoins particuliers des Territoires du Nord-Ouest.

- 16.03
- (1) Il y aura un comité central connu sous le nom du Comité central de développement professionnel, formé de deux membres nommés par le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, et de deux enseignantes ou enseignants nommés par l'Association. Ce Comité administrera le Fonds. Le Comité déterminera ses politiques et ses

procédures, conformément aux orientations générales et aux exigences du présent article.

- (2) La durée du mandat d'un membre du Comité central de développement professionnel sera de deux années scolaires. Ces mandats peuvent être renouvelés ou prolongés.
- (3) Le Comité central de développement professionnel aura pour mandat la responsabilité du Fonds dans son ensemble. Le Comité central de développement professionnel supervise et est responsable :
 - (a) de la distribution des financements, conformément aux montants consentis et indiqués dans la Convention collective;
 - (b) du respect des délais de réception des rapports financiers et de l'approbation de ces rapports;
 - (c) de la mise en place de la politique qui gouverne le travail du coordonnateur du développement professionnel, y compris l'approbation de la description des tâches et des changements qui doivent y être apportés ainsi que le processus d'évaluation du rendement;
 - (d) de l'élaboration d'une politique pour déterminer les orientations globales, la promotion et la coordination du développement professionnel en rapport avec le Fonds de développement professionnel comme décrit en [16.02](#)
 - (e) de la préparation et de la diffusion à toutes les parties intéressées d'un rapport annuel sur les activités de développement professionnel, tant au niveau régional que central;
 - (f) de l'élaboration et de la mise en place d'un mécanisme d'évaluation des activités de développement professionnel au niveau central et régional, afin d'aider à déterminer si les activités financées respectent les buts et les attentes du programme.

- 16.04** (1) Dans chaque division scolaire, il y aura un comité composé de quatre personnes, connu sous le nom de Comité régional de développement professionnel, constitué de deux représentants désignés par le directeur général et de deux représentants désignés par l'exécutif de l'Association régionale. Le **Comité régional de développement professionnel** fixera les politiques et les procédures, assujetties aux directives générales et exigences stipulées dans le présent article, **de même qu'à l'approbation du Comité central de développement professionnel**. Ce comité approuvera et coordonnera les activités de développement professionnel,

conformément aux politiques et lignes directrices approuvées, et distribuera le capital du Fonds central de développement professionnel. Lorsqu'une demande de développement professionnel a été approuvée par le Comité, l'Employeur ne retiendra pas sans motif valable son approbation d'un congé. Dans l'éventualité d'une impasse, deux membres du Comité régional peuvent saisir le Comité central de développement professionnel de l'affaire. Lorsque le Comité central ne peut résoudre le problème, deux de ses membres peuvent renvoyer le dossier à un comité d'appel qui comprend une ou un sous-ministre adjoint du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (ou son représentant délégué) et un représentant délégué de l'Association, qui trancheront l'affaire dans les 14 jours civils suivant le renvoi.

- (2) Les fonds régionaux seront alloués par enseignante et enseignant en tenant compte de la pondération suivante :

ZONE	RÉGION	FACTEUR DE PONDÉRATION
1	Yellowknife	1,0
2	Commission scolaire francophone de division (Hay River), Slave Sud, Fort Smith, Tlicho, Dehcho	1,5
3	Beaufort-Delta, Sahtu	2,0

- 16.05 (1) Les demandes de congé d'étude et d'aide à court terme seront faites au Comité central de développement professionnel, qui devra les étudier en tenant compte des besoins opérationnels et des intérêts supérieurs de l'éducation aux Territoires du Nord-Ouest. Les demandes devront se conformer aux critères établis par le Comité central et spécifier la durée et la nature du congé, ainsi que l'aide demandée, et décrire brièvement les intentions et les buts du membre demandeur.
- (2) Les demandes de congé d'étude avec ou sans allocations devront être présentées au plus tard le 1^{er} mars de l'année au cours de laquelle le congé débutera ou l'aide sera utilisée. Le Comité central de développement professionnel informera chaque demandeur de sa décision avant le 31 mars suivant.
- (a) Les demandes d'aide de courte durée pour la période de vacances d'été devront être présentées au plus tard le 30 mai de l'année au cours de laquelle le congé débutera ou l'aide sera utilisée.

- (b) Les demandes pour tout autre type de congé seront faites conformément à la politique établie par le Comité central.
- (c) Lorsqu'une demande de développement professionnel a été approuvée par le Comité, l'Employeur ne retiendra pas sans motif valable son approbation d'un congé.

16.06 (1) Congé d'étude – Congé avec allocations

- (a) Une enseignante ou un enseignant qui compte quatre années pédagogiques consécutives ou plus d'expérience en enseignement pour le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest peut obtenir un congé avec allocations à des fins de développement professionnel. Le congé permettra au membre d'étudier à plein temps dans un établissement scolaire reconnu ou par l'entremise d'un tel établissement pour une période d'une année pédagogique.
- (b) Une enseignante ou un enseignant qui a déjà bénéficié d'un congé en vertu de la présente Convention doit terminer un minimum de quatre années pédagogiques consécutives d'enseignement pour le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest à la suite du congé avant d'être admissible à un autre congé.

Une enseignante ou un enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de [16.06\(1\)\(a\)](#) aura droit à ce qui suit :

- (i) une allocation, au lieu du salaire, correspondant à 60 % du salaire de base ou à 60 % du maximum de la catégorie 5, selon le moindre des deux montants
- (ii) [si un congé est accordé pour une année pédagogique complète :] un remboursement des frais de déplacement et de déménagement aller-retour de son lieu de travail au lieu de l'établissement d'enseignement, comme approuvé par le Comité central de développement professionnel (les moyens de transport utilisés doivent être les plus économiques possible);
- (iii) la garantie de retourner à son poste d'attache ou à tout autre poste ayant fait l'objet d'une entente mutuelle, et ce, à un salaire de base qui ne sera pas moindre que celui qu'elle ou il recevait avant le congé;
- (iv) un crédit pour une année d'expérience d'enseignement sera accordé lors du rajustement salarial, si les études de

l'enseignante ou enseignant n'entraînent pas une augmentation de ses qualifications qui auraient pour effet un passage à une catégorie supérieure de salaire ou si le membre n'est pas déjà à l'échelon maximal des années d'expérience;

- (v) **autres remboursements admissibles, conformément au manuel du Comité central de développement professionnel;**
- (vi) [si l'enseignante ou enseignant choisit de faire des études à plein temps à distance et demeure dans le territoire géographique qui relève des Territoires du Nord-Ouest :] une allocation, au lieu du salaire, correspondant à 75 % du salaire de base ou à 75 % du maximum de la catégorie 5, selon le moindre des deux montants, ainsi qu'une aide financière pour couvrir les frais de scolarité comme décrits en (iii), mais pas les frais de déplacement ou de déménagement.

(2) Congé d'étude sans allocations

- (a) Une enseignante ou un enseignant qui compte quatre années pédagogiques consécutives ou plus d'expérience en enseignement pour le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest peut obtenir un congé sans solde à des fins de développement professionnel. Le congé lui permettra de faire des études à plein temps dans un établissement d'enseignement reconnu ou par l'entremise d'un tel établissement durant une année pédagogique.
- (b) Une enseignante ou un enseignant qui a bénéficié d'un congé en vertu de la présente Convention doit terminer un minimum de quatre années pédagogiques consécutives d'enseignement pour le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest à la suite du congé avant d'être admissible à un autre congé.
- (c) Une enseignante ou un enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de [16.06\(2\)\(a\)](#) aura droit à ce qui suit :
 - (i) un remboursement des frais de déplacement et de déménagement aller-retour de son lieu de travail à la localité de l'institution d'enseignement, comme approuvé par le Comité central de développement professionnel (les moyens de transport utilisés doivent être les plus économiques possible);

- (ii) un crédit pour une année pédagogique d'expérience d'enseignement sera accordé lors du rajustement salarial, si les études de l'enseignante ou de l'enseignant n'entraînent pas une augmentation de ses qualifications qui auraient pour effet un passage à une catégorie supérieure de salaire ou si le membre n'est pas déjà à l'échelon maximal des années d'expérience;
- (iii) autres remboursements admissibles, conformément au manuel du Comité central de développement professionnel;**
- (iv) la garantie de retourner à son poste d'attache ou à tout autre poste ayant fait l'objet d'une entente mutuelle, et ce, à un salaire de base qui n'est pas moindre que celui qu'elle ou il recevait avant le congé;
- (v) [si l'enseignante ou enseignant choisit de faire des études à plein temps à distance et demeure dans le territoire géographique relevant des Territoires du Nord-Ouest :] une aide financière pour couvrir les frais de scolarité comme décrits en (iii), mais pas les frais de déplacement ou de déménagement.

16.06 (3) L'enseignante ou enseignant qui termine un congé d'étude avec allocations doit retourner en fonction pour une période de deux années pédagogiques dans un poste de l'Association au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. L'enseignante ou enseignant qui termine un congé d'étude sans allocations doit retourner en fonction dans un poste de l'Association avec le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest pour une période d'une année pédagogique.

16.07 Aide à court terme

(1) Cours d'été avec crédits

Une enseignante ou un enseignant peut recevoir une aide financière pour fréquenter une université, un collège ou un institut nordique durant les périodes de vacances régulières, ou durant l'année pédagogique lorsque les besoins opérationnels le permettent, pour suivre un cours menant à des crédits dans l'enseignement, comme approuvé par le Comité central de développement professionnel.

(2) Formation à distance ou cours par correspondance avec crédits

Les ressources financières du Fonds central de développement professionnel peuvent être utilisées pour aider les enseignantes et

enseignants qui terminent avec succès un cours en ligne ou par correspondance approuvé donnant droit à des crédits.

(3) Programme de formation au leadership en éducation

Les ressources financières du Fonds central de développement professionnel serviront à rembourser les coûts engagés par les membres qui ont suivi le Programme de formation au leadership en éducation des Territoires du Nord-Ouest.

(4) Cours d'été sans crédit, cours sanctionné par un certificat ou cours professionnels

On peut accorder une aide à une enseignante ou un enseignant pour suivre un cours d'été sans crédit, un cours sanctionné par un certificat ou un cours professionnel pendant la période normale de vacances.

16.08 (1) Initiatives pour la réussite scolaire

- (a) Un fonds composé de 0,65 % du salaire brut de base des enseignants à qui la présente Convention s'applique, calculé au début de l'année pédagogique, sera utilisé pour le développement professionnel qui appuie les initiatives pour la réussite scolaire.
- (b) Le Comité de sélection du programme de développement professionnel dans le cadre des initiatives pour la réussite scolaire sera composé de quatre membres qui ont droit de vote (deux représentants du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, et deux représentants désignés par l'Association) et s'intégrera au Comité de sélection pour la réussite scolaire.
- (c) Le Comité de sélection du programme de développement professionnel dans le cadre des initiatives pour la réussite scolaire prendra les décisions concernant l'allocation des fonds de développement professionnel aux initiatives pour la réussite scolaire.
- (d) Les ressources monétaires du Fonds de développement professionnel seront disponibles pour les initiatives pour la réussite scolaire présentées par les Conseils scolaires de division, et ce, en fonction du salaire total des enseignantes et enseignants de chaque division.
- (e) Ce financement doit être alloué au développement professionnel qui s'inscrit en appui aux initiatives pour la réussite scolaire.

- (f) Les fonds qui n'ont pas été dépensés pour ces initiatives doivent être reportés à la prochaine année budgétaire.
- (g) Le fonds sera administré par le bureau de développement professionnel de l'Association. Les frais de déplacement des représentants seront payés par le fonds.
- (h) En août de chaque année, l'Association et le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation confirmeront la composition du Comité de sélection du programme de développement professionnel dans le cadre des initiatives pour la réussite scolaire.

(2) Cours menant à l'acquisition d'une langue autochtone

La somme de 100 000 \$ sera versée au fonds chaque année, dans le but d'améliorer les compétences linguistiques dans une ou plusieurs langues officielles autochtones des Territoires du Nord-Ouest.

(3) Conférence territoriale de développement professionnel

- (a) Un Fonds visant la Conférence territoriale de développement professionnel, composé de 0,65 % du salaire brut de base des enseignants à qui la présente Convention s'applique, calculé au début de l'année pédagogique, sera utilisé pour financer la Conférence.
- (b) La Conférence territoriale de développement professionnel doit avoir lieu tous les trois ans, dans la mesure du possible.
- (c) Il incombera au Comité central de développement professionnel de prendre les décisions concernant la teneur des activités offertes lors de la Conférence et la planification générale de celle-ci.
- (d) Le Fonds visant la Conférence territoriale de développement professionnel sera administré par le bureau de développement professionnel de l'Association.

ARTICLE 17

INDEMNITÉ DE DÉPARTMise à pied

- 17.01 Un employé mis à pied après une année pédagogique ou plus de service continu a droit à une indemnité de départ au moment de sa mise à pied.
- 17.02 L'indemnité de départ d'un employé mis à pied une première fois après la signature de la présente Convention est :
- dix jours de salaire pour la première année et quatre jours de salaire pour chaque année pédagogique complète d'emploi continu subséquente;
 - de ce qui précède, on soustraira toute période pendant laquelle l'employé a reçu de l'Employeur une indemnité de départ, un congé de retraite ou un paiement forfaitaire en guise d'indemnité de départ;
 - le montant total de l'indemnité de départ payée en vertu de la présente clause ne dépassera pas 140 jours de salaire.
- 17.03** L'indemnité de départ d'un employé mis à pied une deuxième fois ou plus après la signature de la présente Convention se calcule comme suit :
- l'indemnité sera de quatre jours pour chaque année pédagogique complète d'emploi continu;
 - de ce qui précède, on soustraira toute période pendant laquelle l'employé a reçu de l'Employeur une indemnité de départ, un congé de retraite ou un paiement forfaitaire en guise d'indemnité de départ;
 - le montant total de l'indemnité de départ qui peut être payée en vertu de la présente clause ne dépassera pas 135 jours de salaire.

Cessation d'emploi

- 17.04 Pourvu qu'il donne un préavis d'au moins deux mois de son intention de cesser de travailler, ou un préavis plus court si l'Employeur est d'accord, un employé qui compte dix années pédagogiques ou plus de service continu a droit à une indemnité de départ de la fonction publique égale à ce qui suit :
- (1) son salaire annuel, majoré de l'allocation prévue en [A4.04](#) (s'il y a lieu), plus une seule des allocations prévues en [A4.01](#), [A4.02](#), [A4.03](#) OU [A4.05](#) (s'il y a lieu);
 - (2) divisé par le nombre de journées d'école prescrites au calendrier scolaire;
 - (3) multiplié par deux (2);

- (4) multiplié par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années.

$$(a \div b) \times c \times d$$

Dans le cas d'un décès, l'indemnité de départ est payée à la succession de l'employé selon la même formule.

- 17.05 Un employé dont le renvoi de la fonction publique est motivé ou qui a abandonné son poste n'aura pas droit à une indemnité de départ.

ARTICLE 18

DÉMISSION ET STAGE PROBATOIRE

Embauche, stage probatoire et cessation d'emploi

Embauche

- 18.01 Aucune personne ne sera embauchée à titre d'enseignante ou d'enseignant à moins de détenir ou d'être admissible à détenir un brevet d'enseignement canadien valide émis par une province ou un territoire.

Stage probatoire

- 18.02 Sous réserve de la clause [18.03](#), les enseignantes et enseignants qui comptent moins de deux années d'expérience en enseignement aux Territoires du Nord-Ouest seront embauchés à l'essai jusqu'à ce qu'ils aient terminé deux années de service.
- 18.03 Nonobstant la clause [18.02](#), on peut demander à une enseignante ou à un enseignant qui a reçu sa permanence dans une autre province ou un autre territoire, d'accepter un contrat à l'essai de deux ans ou un stage probatoire réduit par l'Employeur.
- 18.04 On considère qu'une enseignante ou un enseignant qui entre en fonction avant le 23 décembre et demeure en fonction le reste de l'année pédagogique aura terminé une année de stage probatoire à la fin de l'année pédagogique.

On considère qu'une enseignante ou un enseignant qui entre en fonction après le 23 décembre aura terminé une année de stage probatoire à la fin de l'année pédagogique subséquente ou pourra bénéficier d'une dérogation partielle ou complète de la part de l'Employeur.

- 18.05 L'Employeur et l'Association s'accordent sur les avantages de fournir des conseils, de l'aide et des évaluations aux enseignantes et enseignants en stage probatoire. Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'Employeur planifiera deux visites du personnel de supervision par année dans la classe des enseignants en stage probatoire.
- 18.06 (1) Un employé qui est promu sera à l'essai dans le nouveau poste pour une période pouvant aller jusqu'à un an.
- (2) Compte tenu de [18.06](#), le rendement de l'employé durant le stage probatoire n'aura pas d'effet négatif sur le statut de l'employé avant la promotion.

Renvoi

- 18.07 Le contrat de travail d'une enseignante ou d'un enseignant en stage probatoire peut être résilié :
- par consentement mutuel;
 - par renvoi pour incompétence;
 - à la fin de l'année pédagogique, par un avis écrit. L'avis doit lui être signifié par courrier recommandé au moins 60 jours civils avant la fin de sa dernière journée d'emploi à l'école.
- 18.08 L'Employeur ne mettra pas fin au contrat de travail d'une enseignante ou d'un enseignant qui a terminé avec succès le stage probatoire, sauf par consentement mutuel, avec motif à l'appui ou pour incompétence.
- 18.09 Jamais l'Employeur ne congédiera, ne rétrogradera, ni ne suspendra une enseignante ou un enseignant pour des raisons disciplinaires sans motif valable. L'Employeur signifiera par écrit les motifs de la mesure disciplinaire.

Mise à pied

- 18.10 Lorsqu'un Conseil scolaire de division détermine que des mises à pied sont nécessaires dans son territoire et que la réduction par le roulement naturel des effectifs, les mutations et les congés sans solde ne suffiront pas pour réduire l'effectif, il devra considérer de manière équitable le maintien en service des enseignantes et enseignants qualifiés qui ont le plus de service continu chez l'Employeur afin de reconnaître la valeur de leur long service. Pour les fins du présent article, les enseignantes et enseignants qualifiés possèdent les titres de compétence, la formation et l'expérience requis pour un poste spécifique en enseignement.

- 18.11 Aucune mise à pied ne sera effectuée avant que l'Employeur n'ait déterminé qu'on ne peut pas utiliser les services de l'enseignante ou de l'enseignant ailleurs dans l'unité de négociation.
- 18.12 Une mise à pied n'entrera en vigueur qu'à la fin de l'année pédagogique.
- 18.13
- (1) Dans l'éventualité de mises à pied imminentes, les représentants du Conseil scolaire de division devront entrer en contact avec la présidente ou le président régional de l'Association (ou son remplaçant) pour discuter de la portée des mises à pied et devront lui fournir, ainsi qu'au bureau central de l'Association, une liste des enseignantes et des enseignants qui ont reçu des préavis écrits de mise à pied.
 - (2) Les enseignantes ou enseignants mis à pied seront informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause, pas plus tard que 90 jours civils avant le dernier jour de l'année scolaire. Une copie de l'article 18 devra accompagner le préavis écrit.
 - (3) Les enseignantes et enseignants à qui un préavis de mise à pied est donné seront considérés en priorité pour tous les postes vacants d'enseignants pour lesquels ils sont qualifiés durant la période de préavis, de la manière suivante :
 - dans leur école ou leur collectivité;
 - dans le territoire de leur Conseil scolaire de division;
 - dans les territoires des autres Conseils scolaires de division.
 - (4) La mise à pied d'une enseignante ou d'un enseignant qui lui est signifiée après la période de préavis spécifiée à [18.13\(2\)](#) n'entrera pas en vigueur avant la fin de l'année pédagogique subséquente.
- 18.14
- (1) Un poste vacant comparable qui s'ouvre durant l'année pédagogique suivante sera offert à toute enseignante ou tout enseignant dont l'emploi a pris fin et qui est toujours sans emploi. L'enseignante ou l'enseignant doit avoir les qualifications requises pour le poste. L'employé mis en disponibilité est tenu de se renseigner sur les postes vacants et de présenter sa candidature.
 - (2) En reconnaissance de la valeur des enseignantes et enseignants comptant un long service, les Conseils scolaires de division seront équitables pour redéployer les enseignants qualifiés mis à pied qui ont le plus d'années de service continu.
- 18.15
- (1) Lorsque des employés permanents, en stage probatoire et temporaires (contrat) occupent des postes similaires, tous les efforts raisonnables

seront déployés pour mettre fin à l'emploi des employés occupant un poste temporaire et en stage probatoire afin d'éviter des mises à pied.

- (2) Lorsqu'une enseignante ou un enseignant permanent déménage dans un autre poste d'enseignement du GTNO, on considère en vertu du présent article qu'elle ou il déménage à la demande de l'Employeur.

Démission

- 18.16 (1) L'enseignante ou enseignant qui a l'intention de démissionner le dernier jour de l'année scolaire en donne préavis écrit au moins soixante jours civils avant le dernier jour de l'année.
- (2) L'enseignante ou enseignant qui ne remet pas une démission prenant effet à la fin de l'année ou qui démissionne après les dates indiquées en [18.16\(1\)](#) n'aura pas droit aux frais de déménagement, à moins que sa démission ne soit acceptée sous toutes réserves.
- (3) L'enseignante ou enseignant qui avise par écrit de son intention de démissionner avant la date prescrite à la clause [18.16](#) aura droit à un boni payé comme suit :
- (a) L'enseignante ou enseignant qui demeure en fonction jusqu'à la fin de l'année pédagogique (ou qui est en congé approuvé par l'Employeur à la fin de l'année pédagogique) et qui avise par écrit de son intention de démissionner plus de 90 jours civils avant la dernière journée de l'année pédagogique recevra un boni de 300 \$ pour préavis anticipé.
- (b) L'enseignante ou enseignant qui demeure en fonction jusqu'à la fin de l'année pédagogique (ou qui est en congé approuvé par l'Employeur à la fin de l'année pédagogique) et qui avise par écrit de son intention de démissionner plus de 120 jours civils avant la dernière journée de l'année pédagogique recevra un boni de 500 \$ pour préavis anticipé.

Le boni pour préavis anticipé est payable à l'émission du dernier chèque de paie de l'année pédagogique, pas avant.

Un enseignant qui retire son préavis de démission n'aura pas droit au boni pour avis anticipé.

- (4) Une enseignante ou un enseignant occupant un poste temporaire n'a pas droit au boni pour avis anticipé comme décrit en [18.16\(3\)](#).

- 18.17 L'Employeur prendra en considération les demandes écrites de mutation d'une enseignante ou d'un enseignant jusqu'au 15 mai de chaque année.
- 18.18 Les postes permanents qui deviennent vacants pendant l'année pédagogique seront pourvus en tant que postes temporaires pour le reste de l'année pédagogique. Ces postes seront ensuite affichés conformément à la [clause 7.02](#) en préparation de l'année pédagogique suivante.

Cessation d'emploi en raison de maladie ou d'accident

- 18.19 La présente clause s'appliquera à un employé dont on met fin à l'emploi à la suite d'une recommandation, appuyée par un diagnostic médical, faite à l'Employeur voulant qu'il est incapable de remplir ses fonctions à cause d'une mauvaise santé chronique; dans ces circonstances :
- (1) L'employé recevra une indemnité de départ égale au résultat de la multiplication de son salaire hebdomadaire au moment de la cessation d'emploi par le nombre d'années **pédagogiques** de service continu jusqu'à un maximum de 26 **années**, moins toute période d'emploi continu pour laquelle une indemnité de cessation d'emploi aurait déjà été payée.
 - (2) Lorsqu'une cessation d'emploi entre en vigueur en vertu de la présente clause, l'employé a la possibilité de renoncer à son indemnité de départ, qui est alors remplacée par une période équivalente de congé payé.

ARTICLE 19

MISE À JOUR DES AVANTAGES SOCIAUX LORS DU RETOUR D'EMPLOYÉS

- 19.01 Sous réserve des conditions de la présente Convention collective, l'employée ou employé qui réintègre le service après un congé sans solde a droit aux avantages et crédits de congés acquis antérieurement.
- 19.02 Sous réserve des conditions de la présente Convention collective, l'employée ou employé qui est en prêt à une autre agence pour occuper des fonctions d'enseignement et qui réintègre le service a droit aux avantages et crédits de congés acquis antérieurement.
- 19.03 Une enseignante ou un enseignant qu'on mute d'un poste d'enseignant régi par l'Association à un poste autre que celui d'un enseignant régi par le Syndicat des travailleurs du Nord cesse d'avoir droit aux avantages de la présente Convention collective.

ARTICLE 20

PROCÉDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGEDéfinition d'un grief

20.01 Les clauses concernant les griefs et l'arbitrage sont conçues afin de fournir un mécanisme formel de résolution des conflits qui surviennent entre les parties pendant la durée de la Convention collective.

Le mécanisme de règlement des griefs est conçu pour assurer que les conflits soulevés par l'allégation d'une violation à la Convention collective ou un renvoi de la fonction publique puissent rapidement faire l'objet d'une enquête en profondeur, avec la possibilité d'un recours à une tierce partie pour un arbitrage exécutoire.

L'Employeur et l'Association sont d'accord qu'un grief peut être soulevé concernant :

- (1) l'interprétation, l'application, l'exécution, la violation ou la violation alléguée d'une disposition de la Convention collective;
- (2) l'interprétation, l'application, l'exécution, la violation ou la violation alléguée d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'une directive ou d'un autre instrument mis en place ou émis par l'Employeur qui se rapporte aux conditions d'emploi;
- (3) l'imposition d'une mesure disciplinaire pour motif valable, y compris, sans limiter le caractère général de ce qui précède, la rétrogradation disciplinaire ou la suspension disciplinaire d'un employé ou la retenue d'une augmentation d'échelon;
- (4) le renvoi de la fonction publique.

Résolution finale des griefs

20.02 Les griefs qui découlent des circonstances décrites en [20.01](#) qui ne sont pas résolus durant la procédure de grief décrite en [20.05](#) peuvent être résolus comme suit :

- (1) Les griefs au sujet de [20.01\(1\)](#), [20.01\(3\)](#) ou [20.01\(4\)](#) seront référés en arbitrage selon la procédure décrite en [20.05](#).
- (2) Les griefs au sujet de [20.01\(2\)](#) seront référés en instance finale à la ou au ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique* ou à son représentant désigné.

20.03 Avant d'avoir recours à la procédure de grief, les employés feront des efforts raisonnables pour résoudre le conflit avec leurs supérieurs immédiats.

Les employés peuvent présenter leurs **conflits** en personne ou par l'entremise d'un représentant désigné.

20.04 L'Association peut invoquer la procédure de grief à l'échelon 3 si elle allègue qu'un grief déposé porte sur une question qui ne peut faire l'objet d'un grief par un employé.

Procédure de griefs

20.05 **(1) Un grief doit inclure un énoncé contenant les éléments suivants :**

- (a) nom du ou des plaignants;
- (b) nature du grief et circonstances qui y ont donné lieu;
- (c) réparations ou correctifs demandés à l'Employeur;
- (d) articles de la convention dont on allègue la violation.

Un effort sincère de résolution juste et rapide du grief doit être déployé dans le respect des étapes ci-dessous :

Étape 1

L'auteur du grief (le plaignant ou la plaignante) doit d'abord s'efforcer de résoudre le conflit avec son supérieur immédiat conformément à l'article 20.03. Si le conflit ne se règle pas, il dépose, avec l'aide de l'Association, son grief écrit à son supérieur immédiat, et en remet une copie au surintendant et à la Division des relations du travail. Le grief doit être déposé dans les vingt (20) jours suivant l'occurrence qui l'a suscité ou le moment auquel l'auteur a pris connaissance de la situation. Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée dans les dix (10) jours suivant l'avis écrit, alors le grief passe à l'étape 2.

Si le grief ne peut pas être résolu par le supérieur immédiat, il est possible de commencer directement par l'étape 2.

Étape 2

La plaignante ou le plaignant, avec l'aide de l'Association – ou l'Association, de son propre chef – peut faire passer le grief à l'étape 2 en informant par écrit le directeur général approprié et la Division des relations du travail de la nature de la plainte dans les 30 jours civils suivant la date à laquelle elle ou il a pris connaissance de l'incident qui donne lieu à sa plainte.

Une réunion entre les parties peut être organisée si des renseignements supplémentaires sont requis pour résoudre la situation. Les parties réviseront les circonstances du grief pour tenter de le résoudre.

Dans les **30 jours civils** suivant la réception de la plainte écrite, le directeur général fournit une réponse motivée écrite à la plaignante ou au plaignant et à l'Association.

Si le grief n'est pas résolu dans les 30 jours civils suivant la réception de la réponse du directeur général, l'Association, en consultation avec la plaignante ou le plaignant, déterminera si le grief doit être transmis en arbitrage.

- (2) **Les parties s'entendent que le respect des délais dans la résolution des griefs est essentiel pour la résolution finale conformément à l'article 20.02. Les délais prescrits pour compléter chaque échelon de la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongés par consentement mutuel de l'Association et de l'Employeur.**
- (3) **Nonobstant le point 20.05(2), les délais établis pour chaque étape du grief peuvent exclure les vacances des Fêtes et d'été, puisque le bureau central de l'Association est fermé à ces dates.**

Arbitrage

- 20.06 Si un grief a franchi le deuxième échelon et qu'il n'est toujours pas résolu, il peut être soumis en arbitrage, si le dernier échelon du grief est l'arbitrage.
- 20.07
- (1) L'arbitre a tous les pouvoirs accordés aux arbitres en vertu de l'alinéa 12(1)a) de la [Loi sur l'arbitrage](#), en plus des pouvoirs accordés par la présente Convention.
 - (2) L'arbitre entendra et jugera du grief et rendra une décision. La décision est finale et exécutoire pour les parties et pour tout employé concerné.
 - (3) L'arbitre signera la décision. Des copies seront données aux parties concernées par le litige.
- 20.08 L'arbitre n'a pas le pouvoir :
- de modifier ou d'amender quelque disposition de la présente Convention;
 - de remplacer toute disposition par une nouvelle disposition;
 - de rendre une décision contraire aux conditions de la présente Convention;
 - d'augmenter ou de réduire les salaires et les allocations.

L'arbitre a le pouvoir de décider s'il y a matière à arbitrage.

20.09 L'Employeur et l'Association paieront chacun la moitié de la rémunération et des dépenses de l'arbitre. Chaque partie paiera ses propres dépenses.

20.10 L'arbitre peut conclure que l'Employeur a congédié, rétrogradé ou suspendu un employé en contravention de la clause [18.09](#), et ordonner de la réintégration de l'employé en question dans ses fonctions sans perte de salaire ni d'avantages.

Sans préjudice de la portée générale de ce qui précède, l'arbitre peut rendre toute décision qu'elle ou il considère comme juste et raisonnable compte tenu des circonstances et des conditions de la Convention.

Ceci ne limite pas l'étendue des pouvoirs accordés aux arbitres en vertu de l'alinéa 12(1)a) de la [Loi sur l'arbitrage](#).

20.11 La solution de rechange au processus d'arbitrage formel énoncé dans les clauses [20.06](#) et [20.10](#) consiste, après entente entre les parties, à référer le grief à une tierce partie qui entendra le grief et émettra une ordonnance écrite à la fin de l'audition, sans la motiver.

Ces décisions ne peuvent pas être utilisées pour altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la Convention collective; elles seront rendues sous toutes réserves et sans établir de précédent ni causer préjudice dans des situations similaires ou de même nature.

L'ordonnance écrite sera finale et exécutoire pour les deux parties et aucune autre action par quelque moyen que ce soit ne pourra être entreprise au sujet du grief.

ARTICLE 21

ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS

21.01 Lorsque le rendement d'un employé est jugé insatisfaisant après une évaluation formelle, celui-ci doit recevoir une copie du rapport d'évaluation formelle.

21.02 L'Employeur ne présentera pas un document provenant du dossier d'un employé comme preuve documentaire, à moins que l'employé n'ait reçu une copie du document en question au moment où celui-ci a été versé au dossier ou dans un délai raisonnable.

50

- 21.03 Les employés peuvent avoir accès à leur dossier personnel au Centre de service des ressources humaines de leur région à un moment qui convient à l'employé et à l'Employeur, en la présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.
- 21.04 Sur présentation d'une demande écrite de l'employé, un représentant désigné de l'Association peut recevoir les renseignements et les copies de documents provenant du dossier personnel de cet employé. L'employé doit avoir identifié précisément quels renseignements et documents doivent être rendus disponibles au représentant.
- Il n'y aura qu'un dossier personnel, conservé au Centre de service des ressources humaines.
- 21.05 Tous les rapports, remarques ou correspondances défavorables devront être effacés du dossier personnel si l'employé a été en emploi continu pendant trois années civiles depuis la date du rapport, de la remarque ou de la correspondance défavorables.
- 21.06 Les employés peuvent ajouter des documents à leur dossier personnel avec l'approbation de leur superviseur.

ARTICLE 22

RESPONSABILITÉS POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÉCURITAIRE

- 22.01 (1) L'Employeur prendra toutes les mesures raisonnables pour assurer la santé et la sécurité des employés. L'Employeur accueille les suggestions de l'Association à ce sujet.
- Les parties consulteront dans le but d'adopter et de mettre en œuvre efficacement des procédures raisonnables et des techniques ayant pour but de prévenir ou de réduire les risques de blessures au travail.
- Les employés appliqueront toutes les mesures raisonnables mises en place par l'Employeur pour assurer leur santé et sécurité.
- (2) L'Employeur se conformera à toutes les dispositions applicables de la législation sur la santé et la sécurité des Territoires du Nord-Ouest.
- 22.02 Aucune enseignante ni aucun enseignant ne sera dans l'obligation de se présenter au travail lorsque les élèves ont été renvoyés de l'école en raison d'un risque pour la santé ou la sécurité. Les jours où l'école est fermée seront considérés comme étant des jours d'école.

- 22.03 (1) Les parties conviennent que chaque enseignante et enseignant a droit à un lieu de travail sans harcèlement à cause de sa race, de ses ancêtres, de son lieu d'origine, de sa couleur, de son origine ethnique, de sa citoyenneté, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge, de son statut matrimonial ou familial ou à cause d'une déficience.
- (2) Tous les incidents de harcèlement rapportés devront faire l'objet d'une enquête en profondeur aussi rapidement et confidentiellement que possible, en accord avec les politiques et les procédures établies. Les parties conviennent que l'Employeur a le droit et l'obligation d'imposer des mesures correctives ou disciplinaires selon les besoins pour assurer qu'on se conforme et qu'on adhère aux dispositions de la présente clause. Les parties conviennent également que l'Employeur prendra les mesures nécessaires pour que le harcèlement cesse. De plus, l'Employeur reconnaît que les victimes de harcèlement doivent être protégées dans la mesure du possible des représailles qui pourraient découler d'une plainte.
- (3) Le harcèlement inclut toute conduite, tout geste ou tout contact susceptible d'offenser ou d'humilier. Il inclut aussi la perception de harcèlement, lorsqu'il y a raison de croire qu'il y a une condition de nature sexuelle à l'obtention d'un emploi ou d'une possibilité de formation ou de promotion.
- 22.04 (1) L'Employeur et l'Association reconnaissent que tous les employés ont droit à un milieu de travail exempt d'agressions. Le terme agression signifie toute violence verbale ou physique, et toute menace de violence.
- (2) Quand une enseignante ou un enseignant a été victime d'une agression, la directrice ou le directeur enquêtera immédiatement sur la situation, conformément aux mesures décrites dans la [Loi sur l'éducation](#), la [Loi sur la sécurité](#) et toute autre politique ou réglementation pertinente.
- (3) La directrice ou le directeur tiendra le représentant désigné de l'école au courant du progrès des démarches entreprises concernant chaque situation faisant l'objet d'une enquête.

ARTICLE 23

CONTRAVENTION À LA [LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE](#)

- 23.01 La [Loi sur la fonction publique](#) détermine les procédures de négociation de la Convention collective et de règlement des griefs. Des mesures disciplinaires peuvent être prises, ce qui comprendra des pénalités pouvant aller jusqu'au renvoi, pour avoir pris des arrangements contraires à la [Loi sur la fonction publique](#) pour le règlement de conflits ou de griefs, ou dans le processus de négociation de la Convention collective.

ARTICLE 24

FONCTIONS NON RELIÉES ET ACTIVITÉS À L'EXTERNE

- 24.01 L'Employeur et l'Association reconnaissent qu'il n'est pas souhaitable de demander à des enseignantes et enseignants d'exécuter des fonctions autres que celles qui sont exclusivement de nature éducative.
- 24.02 (1) L'Employeur et l'Association conviennent qu'il est souhaitable que les employés s'abstiennent d'occuper certains types d'emplois externes ou d'exercer certains types d'activités commerciales ou autres risquant de donner lieu à un conflit d'intérêts.
- (2) (a) L'enseignante ou enseignant qui désire faire des affaires ou travailler à l'externe en informera l'Employeur par écrit.
- (b) L'enseignante ou enseignant qui souhaite exercer des activités pouvant créer, ou donner l'apparence de créer, un conflit d'intérêts ou encore nuire à ses fonctions normales en informera l'Employeur par écrit.
- (c) L'enseignante ou enseignant qui désire faire des affaires, exercer des activités ou travailler à l'externe sera bien avisé de consulter les règlements de la [Loi sur la fonction publique](#) et le code de déontologie concernant les conflits d'intérêts et le secret professionnel ([Code of Conduct Respecting Conflict of Interest and Oath of Office and Secrecy](#)).

ARTICLE 25

TEMPS CONSACRÉ PAR LA DIRECTRICE OU LE DIRECTEUR À L'ADMINISTRATION DE L'ÉCOLE

- 25.01 L'Employeur se charge de libérer les directrices et directeurs de leurs tâches d'enseignement et de leur allouer une période adéquate pour exécuter leurs tâches administratives.
- 25.02 (1) Les directrices et directeurs acceptent la responsabilité d'assurer que leur école soit opérationnelle le premier jour de chaque trimestre, du semestre ou de toute autre division de l'année pédagogique, pourvu que les locaux et les employés nécessaires aient été alloués.

- (2) Les directrices et directeurs recevront une rémunération, à leur taux de salaire quotidien, pour consacrer jusqu'à dix jours additionnels à l'exécution de leurs tâches administratives au cours de l'année scolaire. Le directeur général déterminera, en consultation avec chaque directrice ou directeur, le travail qu'elle ou il devra faire durant ces jours additionnels.

25.03 Une des tâches des directrices et directeurs consiste à discuter avec le directeur général de l'efficacité de la mise en œuvre des programmes éducatifs dans leur école. Cela inclut une analyse des forces et des faiblesses des professionnels ainsi que du contenu, des pratiques et des procédures afférentes aux programmes éducatifs de l'école.

Ces discussions peuvent inclure la recommandation de mesures correctives appropriées et, sous réserve d'un avis écrit donné par la directrice ou le directeur à l'enseignante ou enseignant en cause, la recommandation d'une mesure disciplinaire appropriée.

ARTICLE 26

ÉVALUATION

26.01 Le but premier de l'évaluation sera d'accroître l'efficacité du personnel pour améliorer l'instruction.

26.02 Toutes les évaluations seront conduites ouvertement et à la connaissance du personnel et suivront le modèle d'évaluation et de développement des enseignantes et enseignants des TNO ou tout modèle similaire approuvé par le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. **Avant de demander l'approbation du MÉCF pour tout nouveau modèle d'évaluation, l'organisme scolaire consultera l'AETNO.**

26.03 Le personnel aura la possibilité de régler les sujets de préoccupation identifiés au cours du processus d'évaluation.

26.04 Les enseignantes et enseignants seront informés en temps opportun des résultats de ces évaluations et ils recevront une copie du rapport, si ces résultats font l'objet d'un rapport écrit.

26.05 Les évaluations des enseignantes et des enseignants et leurs commentaires seront gardés dans leur dossier personnel. Les dossiers contenant les évaluations feront l'objet d'une sécurité adéquate. Les dossiers d'évaluation ne peuvent être vus que par le directeur général, le directeur général adjoint, la directrice ou le directeur, et les employés autorisés par l'Employeur. Toute autre personne qui désire voir le dossier d'une enseignante ou d'un enseignant ne

peut le faire qu'avec le consentement écrit de celle-ci ou celui-ci. L'enseignante ou enseignant aura la permission de consulter son propre dossier à un moment convenant aux deux parties durant les heures normales de travail.

- 26.06 Lorsqu'une directrice ou un directeur d'école se fait évaluer selon le modèle d'évaluation et de développement des directrices et directeurs d'école ou selon un autre modèle approuvé par le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, les résultats de cette évaluation doivent lui être transmis au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils précédant la dernière journée de l'année pédagogique. Elle ou il devra avoir la possibilité de remédier aux problèmes que le processus de l'évaluation aurait pu soulever.

ARTICLE 27

CONSULTATION CONJOINTE

- 27.01 Les parties reconnaissent les avantages réciproques de la consultation conjointe. Elles soumettront à la consultation conjointe les sujets sur lesquels elles s'entendent qu'il y va de l'intérêt commun.

ARTICLE 28

DÉBUT DES NÉGOCIATIONS – MARCHÉ À SUIVRE

- 28.01 La négociation de la Convention collective débutera après le 1^{er} février de l'année au cours de laquelle la présente Convention se termine si au moins une des conditions suivantes est respectée :
- (1) L'Association donne un avis d'au moins 30 jours à l'Employeur de son intention d'entamer la négociation de la Convention collective.
 - (2) L'Employeur donne un avis d'au moins 30 jours à l'Association de son intention d'entamer la négociation de la Convention collective.
- 28.02 Lorsque l'avis d'entamer la négociation de la Convention collective a été transmis par l'une ou l'autre des parties, la négociation débutera dans les 60 jours suivant la réception de l'avis.

ARTICLE 29

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

- 29.01** La présente Convention entrera en vigueur le premier jour d'août 2021 à l'exception des articles et paragraphes pour lesquels une autre date d'entrée en vigueur est précisée.
- 29.02** La présente Convention demeurera en vigueur jusqu'au 31 juillet 2023.
- 29.03 Nonobstant la clause [29.01](#), les salaires et les allocations du personnel enseignant prévues en A4 pour l'année pédagogique débiteront à la première période de paie en août.
- 29.04 Nonobstant la clause [29.02](#), la présente Convention peut être amendée avec le consentement des deux parties.
- 29.05 Nonobstant ce qui précède, les dispositions de la présente Convention demeureront en vigueur pour la durée des négociations de son renouvellement.

ANNEXE ACOMPÉTENCES ET RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

ARTICLE A1

SALAIRE

- A1.01 La rémunération du personnel enseignant est un salaire annuel basé sur l'année pédagogique et établi en fonction des qualifications vérifiées et de l'expérience en enseignement.
- A1.02 Le salaire annuel du personnel enseignant est calculé sur la base de 195 jours de travail échelonnés sur dix mois.

Les 195 jours comprennent :

- (1) les jours de la période scolaire;
- (2) cinq (5) jours de développement professionnel; (dont un jour de déplacement pour assister à la Conférence territoriale de développement professionnel);
- (3) jusqu'à 2,5 jours que le directeur général peut désigner à titre de journée administrative, journée de formation en emploi, ou journée parent-enseignant;
- (4) deux jours d'orientation culturelle, offerts par l'employeur.
- (5) une demi-journée pour le jour férié municipal instauré par l'administration communautaire et approuvé d'avance par le directeur général.

Le nombre total des jours de la période scolaire, jours de développement professionnel, journées administratives et jours de formation en emploi ne doit pas excéder 195 jours.

Lorsqu'une école devra fermer pour un jour de développement professionnel en milieu scolaire, il faut en fixer la date au plus tard le 15 mars de l'année précédente par décision de la majorité des enseignantes et enseignants employés par l'école en question au moment de la décision. La Conférence territoriale de développement professionnel ne constitue pas un « jour de développement professionnel en milieu scolaire ». Les années où se tiendra la Conférence, les jours de développement professionnels obligatoires seront les dates de la conférence plus un maximum d'un jour pour le déplacement.

Lorsque l'Employeur demande à une enseignante ou à un enseignant de se présenter au travail pour une période excédant 195 jours, elle ou il recevra son taux de rémunération journalier.

Le nouveau personnel enseignant et les employés mutés qui se présentent à une séance d'orientation menée par l'Employeur avant le début de l'année pédagogique seront payés au taux de rémunération journalier pour chaque journée de présence à la séance d'orientation.

A1.03 Le personnel enseignant est rémunéré toutes les deux semaines, selon le système de paie de l'Employeur, et la première paie quinzomadaire pour l'année scolaire est la première paie d'août.

A1.04 Les avis de paie distribués au personnel à son lieu de travail seront placés dans des enveloppes cachetées.

Les paies seront déposées au compte de l'employé auprès de l'institution financière de son choix au Canada.

A1.05 Une enseignante ou un enseignant à temps partiel sera rémunéré en fonction de ses qualifications vérifiées et de son expérience en enseignement comme décrite à l'[annexe C](#) ». Le montant sera calculé au prorata du temps réel passé au travail.

A1.06 Aucun employé ne perdra de salaire en raison d'une nomination à un poste dans une collectivité où une année pédagogique révisée est en cours.

A1.07 (1) Une suppléante ou un suppléant recevra le taux de rémunération journalier de la grille salariale des suppléantes et suppléants en [annexe D](#) en fonction de ses qualifications et de son expérience en enseignement.

(2) Qualifications

- a) Niveau 1 : Moins qu'un diplôme postsecondaire.
- b) Niveau 2 : Diplôme universitaire, dans un autre domaine que l'enseignement.
- c) Niveau 3 : Diplôme en enseignement.

(3) Expérience en enseignement

- a) Échelon 1 : Moins d'un an d'expérience en enseignement.
- b) Échelon 2 : Plus d'un an, mais moins de trois ans d'expérience en enseignement.
- c) Échelon 3 : Plus de trois ans d'expérience en enseignement.

Aux fins de [A1.08\(3\)](#), l'expérience en enseignement est telle que décrite en [A3.01\(1\)](#), de (a) à (d).

- (4) Avant une nomination à l'emploi du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, les suppléantes et suppléants doivent soumettre une preuve de leurs compétences au ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, pour la délivrance du certificat d'aptitude pédagogique. Le service d'examen des compétences des enseignants des TNO décidera des appels au sujet de l'attribution de l'échelon salarial du personnel suppléant.
- (5) Les suppléantes et suppléants qui ne travaillent qu'une journée partielle recevront la moitié de leur taux de rémunération journalier.
- (6) Une suppléante ou un suppléant engagé pour remplacer une enseignante ou un enseignant pendant plus de 30 jours d'école consécutifs sera rémunéré au taux de salaire du poste, conformément à la grille de rémunération de l'[annexe C](#), à partir de la 31^e journée d'école consécutive et jusqu'à la fin de son mandat de suppléance pour l'enseignante ou enseignant en question. Le SECE tranchera toute contestation de l'attribution de l'échelon salarial du personnel suppléant par rapport à la grille de l'[annexe C](#).

Il est interdit de réaffecter une suppléante ou un suppléant en remplacement d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant dans le but d'éviter l'application du présent article.

- A1.08
- (1) Si des retenues à la source sont nécessaires rétroactivement, aucun employé en service continu n'aura de retenues de plus de 10 % de ses revenus bruts par période de paie.
 - (2) Lorsque des retenues pour le recouvrement de salaires sont requises, l'employé recevra une explication écrite des retenues deux périodes de paie avant la période de paie au cours de laquelle débiteront les recouvrements.
 - (3) Les enseignantes et les enseignants qui ne reçoivent pas un chèque de paie le jour normal de paie recevront cette paie à la prochaine date hors cycle applicable.

ARTICLE A2

QUALIFICATIONS

- A2.01** (1) Catégorie 1
- Enseignantes et enseignants ayant moins de deux ans** de formation en enseignement.
- (2) Catégorie 2
- Deux années de formation en enseignement.
- (3) Catégorie 3
- Trois années de formation en enseignement.
- (4) Catégorie 4
- Quatre années de formation en enseignement ayant abouti à l'obtention d'au moins un diplôme.
- (5) Catégorie 5
- Cinq années de formation en enseignement ayant abouti à l'obtention d'au moins un diplôme.
- (6) Catégorie 6
- Six années de formation en enseignement ayant abouti à l'obtention de deux diplômes de premier cycle ou d'au moins un diplôme de deuxième cycle.
- A2.02 À l'égard de la clause [A2.01](#), l'expression « formation en enseignement » vise les années de formation menant à l'obtention d'un brevet d'enseignement reconnu.
- A2.03 Avant toute nomination au sein du personnel enseignant du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, l'enseignante ou l'enseignant doit soumettre une preuve de ses compétences, pour la délivrance du certificat d'aptitude pédagogique, à la direction de l'embauche du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation. Le Service d'examen des compétences des enseignants des TNO (SECE) décidera des appels concernant l'attribution de l'échelon salarial.

- A2.04 (1) Le registraire du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation ou son représentant évaluera les compétences du personnel enseignant pour les besoins de l'établissement du niveau des salaires.
- (2) Si une enseignante ou un enseignant est en désaccord avec le niveau de salaire attribué, le SECE déterminera le niveau du salaire.
- (3) L'enseignante ou enseignant qui acquiert une formation supplémentaire et qui demande une réévaluation de son dossier doit en informer par écrit le SECE et soumettre les documents appropriés.
- (4) Le SECE avise le ministère responsable de l'administration de la paie du personnel enseignant, le directeur général et l'enseignante ou enseignant du niveau et de l'échelon salarial attribués.
- (5) La date d'entrée en vigueur de tout ajustement salarial pour une augmentation des salaires due à une formation est la date à laquelle le SECE reçoit l'avis dont il est fait mention en [A2.04\(3\)](#).
- A2.05 Les documents originaux ou des copies validées sont nécessaires comme preuves des compétences.
- A2.06 Le personnel enseignant des catégories 4, 5 ou 6 ([annexe C](#)) au moment de la mise en application de la présente Convention continuera d'être rémunéré selon l'échelle de salaire appropriée jusqu'à ce que ses certificats d'études répondent aux exigences d'une catégorie plus élevée.
- A2.07 L'exigence d'un diplôme pour les catégories 4 et 5 ne s'applique pas à ceux et celles qui œuvrent dans un programme de formation professionnelle, à qui des crédits menant au statut de compagnon d'apprentissage ont été décernés par une institution canadienne de formation en enseignement et qui détiennent un certificat d'aptitude pédagogique valide pour l'enseignement d'un métier.
- A2.08 L'enseignante ou enseignant qui ne détient pas de diplôme universitaire et qui suit des cours universitaires menant à une année complète d'études universitaires à la date de ratification de la présente Convention recevra une allocation au prorata pour la portion déjà complétée de l'année de travail.

Ce montant est calculé en multipliant la fraction de l'année de travail déjà terminée (comme déterminée par le SECE) par la différence entre le salaire de la catégorie en vigueur dans laquelle l'enseignante ou l'enseignant se situe et la catégorie supérieure.

- Exemple :
 - Comme déterminé par le SECE : catégorie de l'enseignante ou de l'enseignant – 3 + 1/10 prorata :
 - Expérience dans l'enseignement – 21 ans
 - Calcul selon l'échelle :
 - Catégorie 4/échelon 11 – catégorie 3/échelon 11 = la différence
 - 1/10 prorata = 0,10
 - Allocation = la différence × 0,10

Chaque employée et employé doit fournir au directeur général un rapport de dépistage de casier judiciaire et un rapport de vérification de l'aptitude au travail avec personnes vulnérables, au moment de l'embauche et lors du processus de délivrance du certificat d'aptitude pédagogique ou de son renouvellement. L'Employeur peut demander un dépistage de dossier criminel à d'autres moments, selon les circonstances.

ARTICLE A3

AUGMENTATIONS FONDÉES SUR L'EXPÉRIENCE

- A3.01 Une augmentation d'échelon fondée sur l'expérience est accordée à une enseignante ou à un enseignant pour chaque année d'expérience acquise comme enseignant au Canada ou d'expérience comparable ailleurs.
- (1) Une année d'expérience en enseignement est constituée de :
 - (a) soit tout enchaînement d'expériences en enseignement totalisant 195 journées d'école;
 - (b) soit un minimum de 150 journées d'enseignement durant une année pédagogique;
 - (c) soit une accumulation de jours à temps partiel au pro rata, équivalant à 195 journées complètes, sous réserve de la clause [A3.03](#);
 - (d) soit une année d'expérience en enseignement confirmée par un employeur précédent.
 - (2) Un enseignant ne peut pas réclamer une augmentation de salaire pour plus d'une année d'expérience sur la base de l'alinéa [A3.01\(1\)\(b\)](#).
 - (3) En vertu de [A3.01\(1\)\(a\)](#), un enseignant a droit à une augmentation pour l'expérience aussitôt que celle-ci est acquise, pourvu qu'elle ou il ne l'ait pas déjà réclamée en vertu de [A3.01\(1\)\(b\)](#).

- A3.02 Avant toute nomination au sein du personnel enseignant du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, l'enseignante ou l'enseignant doit soumettre une preuve de son expérience d'enseignement antérieure au registraire du SECE, nommé en vertu de l'article 49 de la [Loi sur l'éducation](#)
- A3.03 Une expérience en enseignement est définie comme l'expérience acquise en tant qu'enseignante ou enseignant, qu'enseignante ou enseignant occupant un poste temporaire (**contrat**) ou que suppléante ou suppléant pendant 15 journées consécutives.
- A3.04 Une enseignante ou un enseignant en prêt à une autre agence pour occuper des fonctions d'enseignement recevra des crédits d'expérience qui équivalent à la durée de chaque séjour au moment du calcul de l'augmentation de salaire annuelle.
- A3.05 Une enseignante ou un enseignant ne pourra gravir plus d'un échelon pour l'expérience à titre de crédit accordé après un congé de formation.
- A3.06 (1) Les enseignantes et enseignants qui occupent les postes suivants recevront des augmentations en fonction de leur expérience des services directement reliés à la matière qu'ils ont la charge d'enseigner :
- (a) Arts industriels – l'expérience acquise en tant que compagne ou compagnon d'apprentissage dans un métier directement relié à la matière qu'elles et ils ont la charge d'enseigner;
 - (b) Bibliothèque – l'expérience acquise en tant que bibliothécaire dans une bibliothèque municipale ou dans un poste comparable sera évaluée par l'Employeur. Si l'expérience est jugée appropriée pour la situation d'enseignement, la ou le bibliothécaire recevra les augmentations appropriées.
 - (c) Cours au secondaire – l'expérience acquise en enseignement de matières du secondaire, dans un environnement collégial ou universitaire; ou comme instructrice ou instructeur dans un programme de formation en enseignement.

Les augmentations fondées sur l'expérience sont calculées en accordant au prorata d'un cours à temps complet au secondaire le temps passé à enseigner la matière.

- (2) Chaque année d'expérience connexe acquise après s'être qualifié comme compagne ou compagnon d'apprentissage ou comme bibliothécaire est considérée comme une (1) année d'expérience dans

l'enseignement jusqu'à un maximum de cinq (5) augmentations fondées sur l'expérience.

- (3) Nonobstant le paragraphe [A3.06\(2\)](#), les enseignantes et enseignants des classes professionnelles reçoivent des augmentations fondées sur l'expérience en plus de celles prévues en [A3.06\(1\)](#) et [A3.06\(2\)](#).

Les augmentations pour l'expérience sont calculées en accordant une (1) année d'expérience en enseignement pour deux (2) années d'expérience comme compagne ou compagnon d'apprentissage jusqu'au niveau maximal d'augmentation de l'échelle salariale appropriée.

A3.07 Les enseignantes et enseignants reçoivent des augmentations pour l'expérience antérieure en tant qu'aide-éducatrice ou aide-éducateur ou en tant qu'aide-enseignante ou aide-enseignant. Les augmentations fondées sur l'expérience sont calculées en accordant une (1) année d'expérience en enseignement pour deux (2) années d'expérience dans ces postes, jusqu'à un maximum de cinq (5) augmentations.

d

A3.08 Les enseignantes et enseignants qui ont un diplôme en éducation de la petite enfance et qui enseignent à la prématernelle gagnent une (1) année d'expérience en enseignement pour deux (2) années d'enseignement à temps plein dans le cadre d'un programme agréé d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, jusqu'à un maximum de cinq (5) augmentations fondées sur l'expérience.

ARTICLE A4

ALLOCATIONSAllocation de la directrice ou du directeur

A4.01 Pour une année scolaire, une directrice ou un directeur d'école reçoit pour ses fonctions administratives et de supervision une allocation calculée comme suit :

Nombre d'élèves équivalents temps plein inscrits à l'école le 30 septembre de l'année précédente	Pourcentage de l'échelon maximal de la catégorie 5 pour l'année scolaire en cours
De 1 à 150	15 %
De 151 à 250	18 %
De 251 à 400	20 %
401 et plus	23 %

Allocation de la directrice adjointe ou du directeur adjoint

A4.02 Une directrice adjointe ou un directeur adjoint reçoit pour une année scolaire une allocation pour les fonctions administratives et de supervision à un taux annuel égal à la moitié de l'allocation de la directrice ou du directeur mentionnée en [A4.01](#).

Lorsqu'une directrice adjointe ou un directeur adjoint remplace la directrice ou le directeur durant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, elle ou il reçoit l'allocation au taux de la directrice ou du directeur pour le reste du remplacement.

La directrice adjointe ou le directeur adjoint reçoit une rémunération, à son taux de salaire quotidien, pour consacrer jusqu'à quatre (4) jours additionnels à ses tâches administratives au cours de l'année scolaire. Le travail à exécuter durant ces jours additionnels sera établi par le directeur général en consultation avec la directrice ou le directeur.

Allocation du coordonnateur ou de la coordonnatrice de l'année d'étude ou de la matière

A4.03 Les coordonnatrices et coordonnateurs d'une année d'étude ou d'une matière nommés par le directeur général reçoivent chaque année scolaire **une allocation de 2 210 \$**.

Allocation de connaissance linguistique

A4.04 (1) Les enseignantes et enseignants qui font preuve d'une compétence linguistique, qui utilisent une ou plusieurs langues autochtones des TNO

lors d'activités reliées à leur enseignement et qui sont nommés par le directeur général reçoivent pour l'année scolaire **une allocation de 6 129 \$**.

- (2) Une enseignante ou un enseignant compétent dans une ou plusieurs langues autochtones des TNO reçoit une allocation linguistique lorsqu'il utilise ces habiletés dans une ou toutes les activités suivantes :
- (i) l'enseignement en classe;
 - (ii) le counseling d'un élève;
 - (iii) les entretiens parents-enseignants;
 - (iv) les activités parascolaires;
 - (v) les relations entre l'école et la collectivité.

Allocation pour les enseignantes et enseignants consultants

A4.05 En plus de leur salaire et des autres allocations, les enseignantes et les enseignants consultants reçoivent pour l'année scolaire **une allocation de 5 345 \$**.

Allocation pour fonctions intérimaires

A4.06 Une enseignante ou un enseignant affecté temporairement à un poste d'une catégorie salariale supérieure recevra l'allocation appropriée aux fonctions, rétroactive à la date de l'affectation. Cette allocation n'est pas payable aux directrices adjointes et directeurs adjoints qui sont affectés temporairement au poste de directrice ou directeur.

Restrictions

A4.07 Une enseignante ou un enseignant ne recevra qu'une des allocations décrites en [A4.01](#), [A4.02](#), [A4.03](#) ou [A4.05](#).

Allocation pour la direction d'une enseignante ou d'un enseignant en stage

A4.08 Une enseignante ou un enseignant reçoit pour chaque enseignante ou enseignant en stage sous sa direction **une allocation hebdomadaire de 167 \$**.

Allocation pour mentorat

A4.09 Sur recommandation de la directrice ou du directeur et sous réserve de l'approbation du directeur général, **une allocation annuelle de 1 334 \$** est payée pour l'année scolaire à l'enseignante ou enseignant qui assume un mentorat formel dans le cadre d'un programme de mentorat approuvé.

Les directrices, directeurs, directrices adjointes et directeurs adjoints n'ont pas droit à cette allocation.

Allocation personnelle

A4.10 Une allocation annuelle de 1 300 \$ est payée à chaque enseignante et enseignant, à la même date vers la fin de l'année scolaire. **Cette allocation personnelle peut être dépensée à la discrétion de chaque enseignante et enseignant.**

ANNEXE B

ARTICLE B1

ALLOCATION DE VIE DANS LE NORD

- B1.01 (1) Une allocation de vie dans le Nord sera payée à chaque employé, en fonction de la collectivité dans laquelle il travaille, conformément au présent article.
- (a) Le taux annuel de l'allocation de vie dans le Nord est indiqué au tableau [B1.02](#) et est calculé sur la base de 195 jours d'enseignement échelonnés sur une période de dix mois. Les allocations seront versées aux enseignantes et enseignants selon le système de paie de l'Employeur.
 - (b) L'allocation pour le personnel enseignant à temps partiel ou qui ne travaille pas une année pédagogique complète et pour le personnel suppléant sera établie au prorata.
- (2) (a) L'Association et l'Employeur conviennent que la méthodologie utilisée pour calculer l'allocation de vie dans le Nord doit faire partie de la Convention collective.
- (b) Les taux annuels pour chaque collectivité seront mis à jour conformément à la méthodologie.

Consulter le [site Web du GTNO](#) pour obtenir les taux actualisés de l'allocation.

À partir du début de l'année scolaire **2021**

Collectivité	Taux de salaire
Aklavik	22 926 \$
Behchoko (Rae et Edzo)	5 517 \$
Colville Lake	29 787 \$
Deline	28 050 \$
Fort Good Hope	27 491 \$
Fort Liard	7 803 \$
Fort McPherson	20 725 \$
Fort Providence	9 021 \$
Fort Resolution	14 167 \$
Fort Simpson	12 785 \$
Fort Smith	7 374 \$
Gameti	16 394 \$
Hay River	5 282 \$
Réserve de Hay River	5 300 \$
Inuvik	15 279 \$

Collectivité	Taux de salaire
Jean Marie River	14 840 \$
Kakisa	8 931 \$
Lutselk'e	17 852 \$
Nahanni Butte	19 580 \$
Norman Wells	21 401 \$
Paulatuk	34 816 \$
Sachs Harbour	35 507 \$
Sambaa K'e (Trout Lake)	26 521 \$
Tsiigehtchic	21 844 \$
Tuktoyaktuk	20 436 \$
Tulita	25 988 \$
Ulukhaktok	40 433 \$
Wekweeti	16 134 \$
Whati	16 059 \$
Wrigley	19 297 \$
Yellowknife	3 700 \$

ARTICLE B2

INDEMNITÉ DE DÉMÉNAGEMENT FINAL

B2.01 L'employé qui termine son emploi à la fin de l'année pédagogique comme prévu à la clause [18.16](#) et qui confirme son intention de quitter les Territoires du Nord-Ouest ou de déménager dans une autre collectivité aux TNO aura le droit, sous réserve de la clause [B2.02](#) ci-après, de recevoir une subvention pour aider à assumer ses frais de déménagement. Cette subvention est appelée « indemnité de déménagement final ».

B2.02 Un employé permanent aura droit à l'indemnité de déménagement final en fonction de la durée de son service auprès du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest comme suit :

(1) Droits à l'indemnité de déménagement final

Durée du service	Droit
Moins de 3 ans	aucun
3 ans, mais moins que 4	50 %
4 ans, mais moins que 5	60 %
5 ans, mais moins que 6	70 %
6 ans, mais moins que 7	80 %
7 ans, mais moins que 8	90 %
8 ans et plus	100 %

Pour les fins du présent article, une année de service équivaut à la période de douze (12) mois à partir de la date de la nomination initiale jusqu'à l'anniversaire de l'entrée en fonction.

Les enseignantes et enseignants qui exercent leurs fonctions pendant une année pédagogique entière sont réputés avoir travaillé 12 mois.

Pour les fins du présent article, l'indemnité de déménagement final est le pourcentage applicable au montant pour la collectivité dans laquelle l'employé travaille au moment de sa cessation d'emploi, comme indiqué dans le tableau suivant :

(2) Taux des collectivités

Collectivité	Taux de salaire	Collectivité	Taux de salaire
Aklavik	13 440 \$	Kakisa	6 595 \$
Behchoko	5 737 \$	Lutselk'e	8 320 \$
Colville Lake	10 880 \$	Nahanni Butte	8 320 \$
Deline	9 600 \$	Norman Wells	9 600 \$
Fort Good Hope	10 880 \$	Paulatuk	13 440 \$
Fort Liard	7 924 \$	Sachs Harbour	14 720 \$
Fort McPherson	12 693 \$	Trout Lake	8 320 \$
Fort Providence	6 770 \$	Tsiigehtchic	12 372 \$
Fort Resolution	6 861 \$	Tuktoyaktuk	13 440 \$
Fort Simpson	6 929 \$	Tulita	9 600 \$
Fort Smith	5 737 \$	Ulukhaktok	13 440 \$
Gameti	8 320 \$	Wekweeti	8 320 \$
Hay River	6 595 \$	Whati	7 680 \$
Réserve de Hay River	6 595 \$	Wrigley	8 191 \$
Inuvik	12 800 \$	Yellowknife	6 329 \$
Jean Marie River	7 663 \$		

- (a) Les employés occupant un poste temporaire sont admissibles à 60 % du montant pour la collectivité dans laquelle ils travaillent au moment de leur cessation d'emploi, comme énoncé dans le tableau ci-dessus.
- (b) Les employés mis à pied et les personnes à charge des employés décédés seront admissibles à 100 % du montant pour la collectivité dans laquelle l'employé travaille au moment de la cessation d'emploi, comme décrit dans le tableau ci-dessus.
- (c) Dans le cas des personnes à charge des employés décédés, les coûts de transport du corps s'ajoutent à ce droit.

Champs d'application

B2.03 L'indemnité de déménagement final est accessible à tous les employés à l'exception de ceux qui sont embauchés localement et qui résident dans la même collectivité que leur lieu de recrutement au moment de la cessation d'emploi. Ces employés ne deviennent admissibles à l'indemnité de déménagement final qu'après dix ans de service. Après dix ans de service, ils ont droit à 100 % du taux pour la collectivité.

Païement de l'indemnité de déménagement final

- B2.04
- (1) Le paiement du montant forfaitaire sera fait après la remise d'une preuve acceptable pour le ministère des Finances voulant que l'employé a déménagé de la collectivité.
 - (2) Les employés doivent se charger d'organiser et de payer leur déménagement.
 - (3) Les employés qui déménagent de leur collectivité de résidence doivent le faire dans l'année qui suit la date de cessation d'emploi.
 - (4) Si un employé qui a cessé de travailler ne déménage pas de la collectivité où il est domicilié dans l'année qui suit la date de cessation d'emploi, il perdra le droit à l'indemnité de déménagement final.
 - (5) Les employés occupant un poste temporaire qui ne terminent pas leur contrat ne sont pas admissibles à l'indemnité de déménagement final à moins que leur démission ne soit acceptée sous toutes réserves par le directeur général.

ARTICLE B3

FRAIS DE RELOGEMENT À L'EMBAUCHE ET LORS DES DÉMÉNAGEMENTS
SUBSÉQUENTS

- B3.01 (1) L'Employeur remboursera les dépenses raisonnables que les employés nouvellement embauchés engagent pour leur déménagement dans une nouvelle localité avec leurs personnes à charge lors de leur nomination à la fonction publique et lors des déménagements subséquents pour occuper un poste dans un nouvel endroit.
- (2) Les employés doivent signer une entente stipulant qu'ils resteront au service de l'Employeur pendant au moins une (1) année scolaire complète pour avoir droit au remboursement des frais de logement engagés à leur embauche. Les enseignantes et enseignants occupant un poste temporaire (contrat) et les suppléantes et suppléants doivent accomplir au moins la durée de leur contrat de travail ou une (1) année scolaire complète.
- (3) L'employé reconnaît que s'il ne reste pas en service toute la durée prévue au paragraphe [B3.01\(2\)](#), que ce soit en raison d'une démission acceptée de manière définitive, d'un abandon de poste ou d'un congédiement pour motif valable, il doit à l'Employeur le montant qu'il a reçu au titre du présent article.

Droits

- B3.02 Les droits suivants sont assujettis aux restrictions énumérées dans [B3.07](#).

Le requérant doit expliquer les circonstances qui justifient les dépenses de repas, d'hébergement ou autres qui ne peuvent pas être couvertes par les allocations décrites dans le présent article. Le représentant désigné de l'Employeur doit approuver ces dépenses avant que la réclamation ne soit remboursée.

- B3.03 Les dépenses de déplacement qui suivent sont permises :

- (1) Les frais de transport :
- (a) les coûts du billet d'avion le plus économique (p. ex. le tarif familial);
 - (b) les frais d'un véhicule privé (voir Déplacement en service commandé à l'[article B4](#)).
- (2) Les coûts réels des repas et des frais divers jusqu'à un maximum de **45 \$** par jour pour l'employé ou chaque personne à charge qui a six ans et plus. Le maximum est de **25 \$** par jour pour chaque personne à charge de moins de six ans.

- (a) du début du déplacement jusqu'à un maximum de trois jours;
- (b) en route, pour le temps requis pour effectuer le trajet le plus direct. Les employées et employés qui voyagent en automobile auront droit aux coûts des repas et de l'hébergement à raison d'une journée au plus pour chaque portion de 644 km de trajet.

Les distances sont déterminées en fonction du kilométrage du chemin le plus direct selon [Google Maps](#).

Le maximum des dépenses engagées pour le kilométrage, les repas et l'hébergement en route ne doit pas dépasser les dépenses totales d'un déplacement en avion, comme stipulé à la clause [B3.03\(1\)\(a\)](#);

- (c) rendu à destination, en attendant le logement ou l'arrivée des meubles, jusqu'à 21 jours si les personnes à charge sont avec l'employé ou jusqu'à dix jours si les personnes à charge ne le sont pas;
- (d) pour le logement temporaire et les repas, du début d'un déménagement dont la durée dépasse trois jours et à destination lorsque la durée dépasse 21 jours ou 10 jours, selon le cas, des montants réduits à **22,50 \$** pour chaque adulte et à **12,50 \$** pour chaque enfant de moins de six ans.

Les dispositions aux alinéas (c) et (d) s'appliquent uniquement dans des circonstances exceptionnelles comme le manque de logement à destination.

Ceci permettra d'épargner des coûts de logement pour la période.

- (e) En aucun cas, un employé n'aura droit au logement temporaire ni aux repas en vertu de [B3.03\(2\)\(d\)](#) sans l'approbation de l'Employeur.
- (3) Les excédents de bagages jusqu'à un maximum de six bagages pour l'employé et deux bagages par personne à charge lorsque :
- (a) le ménage est transporté séparément par un mode de transport plus lent;
 - (b) aucune autre dépense n'est payée pour le déménagement des effets ménagers;
 - (c) chaque bagage est limité à 32 kg.

- (4) Les dépenses pour l'envoi de télécopies et les appels téléphoniques nécessaires à l'expédition des effets ménagers.

B3.04 Ce qui suit s'applique à l'entreposage et au déménagement des effets mobiliers; les directrices et directeurs qui ne sont pas des employés permanents et qui sont embauchés pour une période de moins de deux ans ainsi que les enseignantes et enseignants occupant un poste à durée déterminée sont admissibles à la moitié des kilogrammes précisés :

- (1) Lorsque la localité est desservie par une voie ferrée ou une route praticable en tout temps, le transport des effets mobiliers qui ne dépassent pas :
 - (a) 3 175 kg pour les employés n'ayant pas de personne à charge qui réside avec eux.
 - (b) 4 082 kg pour les employés ayant une personne à charge qui réside avec eux.
 - (c) 4 990 kg pour les employés ayant deux personnes à charge qui résident avec eux.
 - (d) 5 897 kg pour les employés ayant trois personnes à charge qui résident avec eux.
 - (e) 6 804 kg pour les employés ayant quatre personnes à charge ou plus qui résident avec eux.
- (2) Lorsque la localité n'est pas desservie par une voie ferrée ou une route praticable en tout temps, le transport des effets mobiliers qui ne dépassent pas :
 - (a) 907 kg pour les employés n'ayant pas de personne à charge qui réside avec eux;
 - (b) 1 361 kg pour les employés ayant une personne à charge qui réside avec eux;
 - (c) 1 588 kg pour les employés ayant deux personnes à charge qui résident avec eux;
 - (d) 1 814 kg pour les employés ayant trois personnes à charge ou plus qui résident avec eux.

Le personnel enseignant en fonction le 30 septembre 1990 ou avant a droit au poids le plus élevé accordé par la présente Convention ou par la convention qui s'est terminée le 31 août 1990.

« Les effets mobiliers » comprennent les meubles, les équipements ménagers et les effets personnels que les employés et leurs personnes à charge possèdent au moment du déménagement. Ne sont pas compris les effets comme les automobiles, les bateaux, les motocyclettes, les roulottes ou les animaux.

- (3) Les coûts d'emballage, de mise en caisse, de déballage, de transport et d'assurance transport.

Si des déménageurs professionnels ne sont pas disponibles dans la collectivité, l'Employeur peut autoriser le paiement du matériel d'emballage acheté d'un magasin local et le coût de construction des caisses, etc., par des travailleurs locaux en remplacement des coûts d'emballage par des déménageurs professionnels.

- (4) L'entreposage temporaire des effets en attendant la disponibilité du logement permanent, si l'Employeur l'autorise.
- (5) L'entreposage à long terme dans l'entrepôt le plus près, s'il n'est pas dans l'intérêt de l'Employeur de déménager les meubles et les effets personnels.

Normalement, cet entreposage ne devrait pas dépasser trois ans sans l'approbation de l'Employeur.

- (6) Le remboursement des dépenses accessoires entraînées par le déménagement qui ne sont pas précisées dans le présent article et qui n'excèdent pas 200 \$.

Coûts immobiliers

- B3.05 (1) Cet article ne s'applique qu'aux employés permanents et aux directrices et directeurs embauchés pour une période d'au moins deux ans.
- (2) Lorsqu'un employé propriétaire d'une maison unifamiliale qu'il occupe en tant que résidence principale est muté d'un lieu de travail à un autre en tant qu'employé du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, il peut se faire rembourser les coûts immobiliers réels et les frais d'avocat et de notaire engagés lors de la vente de la résidence.

La résidence doit être vendue et/ou achetée dans l'année qui suit la date à laquelle la mutation de l'employé a été autorisée.

- (a) cet avantage ne s'applique pas lors de l'embauche initiale dans la fonction publique;
 - (b) les reçus sont requis;
 - (c) toutes les réclamations doivent être autorisées.
- (3) Lors de la nomination initiale, un nouvel employé qui débourse pour le logement à son ancienne et à sa nouvelle résidence sera remboursé pour un montant limité des dépenses engagées en double.

Cela ne s'applique qu'aux employés qui résident dans une maison qui leur appartient et qui n'ont pas réussi à vendre ou à louer leur demeure avant de déménager. Cet avantage est valable pour une durée maximale de trois mois de la date de la nomination et se limite au moins élevé des coûts mensuels suivants :

- (a) l'hypothèque de l'ancienne résidence;
- (b) le loyer mensuel de la nouvelle résidence.

Frais de rupture de bail

B3.06 Cet article ne s'applique qu'aux employés permanents et aux directrices et directeurs embauchés pour une période d'au moins deux ans.

Lors de l'embauche initiale, et lors des déménagements subséquents, les employés ont droit au remboursement des frais engagés pour respecter les conditions liées à la location de leur demeure dans la localité de leur poste de travail précédent, et ce, durant une période maximale de trois mois.

Restrictions

B3.07 Les restrictions suivantes s'appliquent :

- (1) En aucun cas, un déménagement ne sera fait sans l'approbation préalable de l'Employeur.
- (2) Le remboursement est limité aux frais qui auraient été engagés si le déménagement avait été réalisé de la manière la plus économique et pratique.
- (3) Les remboursements quotidiens pour le logement dans une maison privée sont limités à 11 \$ pour l'employé ou à 3 \$ pour chaque personne à charge.

- (4) Un employé qui réside déjà dans la localité de son emploi au moment de sa nomination (autre que dans une résidence qui doit être quittée parce qu'elle est la propriété de l'employeur précédent) n'a pas droit aux avantages du présent article.
- (5) Les avances de déplacement n'excéderont pas le montant estimé des indemnités en vertu du présent article.
- (6) La partie de l'allocation de poids pour le transport des effets mobiliers qui n'a pas été utilisée lors du déménagement ne peut pas être réclamée à une date ultérieure, à moins que des problèmes liés au transport n'aient empêché l'utilisation maximale de l'allocation de poids dans un seul chargement.
- (7) Chaque unité familiale n'aura droit qu'à un déménagement.

Procédure

B3.08 L'Employeur devra :

- (1) sélectionner, par rotation, une compagnie de déménagement locale pour s'occuper du déménagement, lorsque des entreprises locales ont été sélectionnées comme agent de réservation exclusif pour de grandes compagnies de transport d'effets mobiliers;
- (2)
 - (a) exiger que l'employé obtienne au moins deux offres de transport concernant le déménagement, incluant la date de livraison proposée, lorsqu'aucune entreprise de déménagement locale n'a été sélectionnée comme agent de réservation exclusif;
 - (b) étudier les offres et aviser la compagnie de déménagement sélectionnée d'entreprendre le déménagement selon les directives de l'employé;
- (3) informer l'employé du nom de la compagnie de déménagement sélectionnée;
- (4) émettre les avances de déplacement nécessaires et les bons de transport, le cas échéant.

B3.09 Dans les 30 jours suivant son arrivée, l'employé devra soumettre :

- (1) un formulaire d'autorisation des déplacements et de réclamation des dépenses rempli et y joindre les reçus à l'appui;

- (2) lorsque le remboursement des frais accessoires est réclamé en vertu de [B3.04\(6\)](#), le certificat complété suivant :

« J'atteste que j'ai engagé des frais accessoires au montant de _____ \$ dans le cadre de ce déménagement et que je ne peux pas me faire rembourser ces frais autrement. »

- (3) un chèque en remboursement des avances de déplacement payées en trop.

ARTICLE B4

DÉPLACEMENT EN SERVICE COMMANDÉ

B4.01 Un employé autorisé à se déplacer pour les affaires du gouvernement sera remboursé pour les dépenses engagées en vertu des autorisations qui suivent.

Droits aux frais de transport

B4.02 Les droits de dépenser sont sujets aux restrictions inscrites aux clauses B4.05, B4.07 et B4.08.

Si les dépenses pour les repas, l'hébergement et les autres frais ne peuvent être restreintes aux frais autorisés par le présent article, le requérant ou la requérante doit expliquer les circonstances de la réclamation et justifier les dépenses réelles avec des reçus.

Transports

B4.03 Les frais de transport sont autorisés pour :

- (1) un déplacement aérien en classe économique (un billet de première classe peut être autorisé si la preuve est fournie qu'aucune place en classe économique n'était disponible pour un vol requis);
- (2) un déplacement en véhicule privé (se rapporter aux clauses [B4.10](#) à [B4.15](#));
- (3) un vol nolisé;
- (4) la location d'une automobile, lorsque c'est le moyen le plus économique et raisonnable de voyager. Les employés qui louent un véhicule doivent s'assurer de prendre une assurance tous risques.

Logement

- B4.04
- (1) L'hébergement commercial (jusqu'à 15 jours civils). Un remboursement peut être accordé pour les frais réels de l'hébergement autorisé.
 - (a) Dans la mesure du possible, les employés doivent utiliser des hôtels qui offrent des tarifs gouvernementaux spéciaux.
 - (b) Quand une réservation est faite auprès d'un hôtel inscrit sur la liste, on doit indiquer clairement que la réservation doit être au tarif gouvernemental homologué.

- (c) Les dépenses d'hébergement engagées dans un emplacement commercial doivent être accompagnées de reçus.
- (2) Lorsque l'hébergement dépasse 15 jours civils, normalement, l'employé devra prendre les mesures appropriées pour avoir un hébergement convenable à un taux hebdomadaire ou mensuel. Ces arrangements devraient être pris avant de commencer le voyage ou dès l'arrivée.
- (3) Hébergement chez un particulier : les employés qui prennent des arrangements privés pour le coucher peuvent réclamer 50 \$ pour chaque nuit.
- (4) Hébergement gouvernemental : les employés en déplacement prolongé peuvent être hébergés temporairement, à la discrétion de l'Employeur.

Ces employés n'ont pas droit aux 50 \$ alloués en vertu de [B4.04\(3\)](#). Ils sont responsables des coûts de tout dommage. Ils n'ont pas à payer de loyer s'ils reçoivent une allocation pour l'hébergement privé ou s'ils paient le loyer de leur lieu de résidence habituel.

Taux d'indemnité quotidienne (repas et frais accessoires)

- B4.05 (1) Les dépenses réclamées à la présente rubrique remboursent les coûts des repas consommés et des frais accessoires comme les pourboires, etc.

Pour une période de déplacement en service commandé de moins de 15 jours civils, un taux fixe sera payé comme suit :

- (a) On accordera 100 \$ par jour à un employé en service commandé dans une ou des destinations aux TNO pour toute journée qui comprend le coucher.

Si un employé est en service commandé d'une journée ne nécessitant pas un coucher, elle ou il aura droit au taux fixe de 75 \$.

Lors des déplacements en service commandé aux Territoires du Nord-Ouest où un repas est fourni gratuitement à l'employé, dans le cadre d'une conférence ou d'un cours, les taux sont de 75 \$ pour les journées nécessitant un coucher et de 55 \$ pour les jours où un coucher n'est pas nécessaire.

- (b) On accordera 75 \$ à un employé qui se déplace en service commandé à une destination à l'extérieur des TNO pour toute journée qui comprend un coucher.

Si un employé est en service commandé d'une journée ne nécessitant pas de coucher, il aura droit au taux fixe de 55 \$.

Lors des déplacements en service commandé à une destination à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest où un repas est fourni gratuitement à l'employé, dans le cadre d'une conférence ou d'un cours, les taux sont de 55 \$ pour les journées nécessitant un coucher et de 40 \$ pour les jours où un coucher n'est pas nécessaire.

- (c) Lorsqu'un employé se déplace en service commandé aux TNO et dans une autre province ou territoire, on lui accordera le taux d'indemnité quotidienne en fonction de la destination de chaque journée.

Lorsque les coûts réels d'un repas excèdent l'allocation maximale allouée, que ce dépassement peut être justifié et que la dépense est justifiée par des reçus, la dépense réelle engagée pour le repas sera remboursée.

- (2) Lorsque le déplacement en service commandé dépasse 15 jours civils dans une localité, le montant maximal de la réclamation pour les repas et les frais accessoires sera réduit à 50 % du taux d'**indemnité quotidienne** pour chaque jour de déplacement suivant les 15 jours civils, à l'exception des localités où des logements ou des pensions à prix raisonnable ne sont pas disponibles.
- (3) On ne considère pas que les employés font des déplacements en service commandé lorsqu'ils sont nommés dans un établissement de l'administration centrale, mais que leurs fonctions ont lieu dans une autre localité la majeure partie du temps ou continuellement.

Autres dépenses

B4.06 Les employés seront remboursés pour :

- (1) les frais d'appels interurbains de nature officielle, à condition de fournir une explication;
- (2) les taxis (l'utilisation de taxis doit être justifiée, à moins que le but ne soit évident; elle n'est pas autorisée pour les trajets qui sont parcourus à répétition si un transport en commun convenable est disponible);
- (3) les appels téléphoniques locaux pour des fins de travail;

- (4) les frais de garde d'enfants (un maximum de 25 \$ par jour par enfant à charge de 16 ans ou moins, sur production de reçus, si l'employé qui se déplace en service commandé engage des dépenses de garde d'enfants supérieures aux dépenses normalement engagées).

Restrictions

B4.07 Aucune réclamation de plus de 12 \$ pour « autres dépenses » ou le transport ne sera remboursée sans reçu. Ce taux sera rajusté en fonction des modifications apportées dans le [Manuel sur l'administration financière](#) de l'Employeur.

B4.08 Les dépenses suivantes ne sont pas autorisées :

- (1) l'achat de serviettes, de stylos, d'outils ou de tout autre équipement ou fourniture;
- (2) la location ou l'achat de films ou de tout autre divertissement;
- (3) les achats de nature personnelle, comme des bagages, des vêtements, etc.;
- (4) les appels téléphoniques ou les messages télécopiés de nature personnelle, sauf dans le cas d'un retard hors de la volonté de l'employé dans son retour à la maison;
- (5) les dépenses de toute nature lors des arrêts en cours de route, pour des raisons personnelles, ou durant les congés avec ou sans salaire;
- (6) la perte d'argent ou d'effets personnels.

Procédure

- B4.09
- (1) L'Employeur autorise le déplacement en service commandé en signant le formulaire d'autorisation des déplacements et de réclamation des dépenses (le formulaire) avant le début du déplacement.
 - (2) Le formulaire doit être soumis lors de la demande d'avance de fonds lorsqu'une avance de déplacement est requise.
 - (3) Toutes les demandes d'avance de fonds devraient être soumises au moins trois jours ouvrables avant le déplacement.
 - (4) Le formulaire sera retourné à l'employé avec le chèque d'avance de fonds.

- (5) Dans les dix jours suivant la fin du déplacement, l'employé doit soumettre une demande de remboursement des dépenses sur le formulaire préautorisé. Un chèque personnel remboursant le montant de l'avance qui excède les dépenses réelles engagées doit accompagner le formulaire.
- (6) Les employés n'ont droit qu'à une seule avance non réglée à la fois, sauf si les circonstances nécessitent une deuxième avance. Le défaut de s'y conformer entraînera des déductions automatiques du salaire pour le montant total de l'avance.

Déplacement en véhicule personnel

- B4.10
- (1) L'Employeur remboursera l'utilisation d'un véhicule personnel pour un déplacement ou un déménagement pour affaires du gouvernement, s'il l'a autorisée au préalable.
 - (2) L'utilisation d'un véhicule personnel ne sera pas autorisée si, en raison du temps additionnel requis, un transport en commun commercial était plus raisonnable et pratique.
 - (3) Le remboursement pour le déplacement incluant le taux quotidien et les frais d'hébergement est limité aux frais qui auraient été engagés en utilisant le transport en commun commercial.

Droits au remboursement

- B4.11 Sous réserve des clauses B4.13 et B4.14, les remboursements autorisés sont les suivants :
- (1) lorsque l'utilisation d'un véhicule personnel est autorisée :
 - (a) pour accommoder l'Employeur plutôt que l'employé, [le taux par kilomètre indiqué sur le site Web du ministère des Finances](#).
 - (b) pour accommoder l'employé plutôt que l'Employeur, [le taux par kilomètre indiqué sur le site Web du ministère des Finances](#).

Ces taux seront rajustés lorsque les taux fédéraux seront changés.

- (2) les frais de péage des traversiers, des ponts, des routes et des tunnels et les frais de stationnement;
- (3) les autres frais de déplacement, s'il y a lieu.

B4.12 À l'intérieur de la zone normale d'affectation, les employées qui doivent utiliser couramment leur véhicule pour les affaires du gouvernement, lorsqu'un véhicule du gouvernement n'est pas disponible, peuvent être remboursés par une allocation selon les circonstances.

Restrictions

B4.13 Les restrictions suivantes s'appliquent :

- (1) les personnes non couvertes par des assurances personnelles ne sont pas autorisées à utiliser leur véhicule pour les affaires du gouvernement;
- (2) le gouvernement ne paiera aucune assurance additionnelle qui serait requise sur un véhicule personnel parce que l'employé l'utilise pour les affaires du gouvernement;
- (3) l'allocation pour le kilométrage en route est calculée comme suit :
 - (a) la distance par voie routière selon [Google Maps](#);
 - (b) pour les autres distances, selon le kilométrage généralement accepté du trajet le plus direct.
- (4) aucune allocation additionnelle de kilométrage ne sera payée si d'autres employés en service commandé sont passagers.

B4.14 L'Employeur ne remboursera aucune réclamation pour dommages, pertes ou responsabilité occasionnés par un employé qui conduit un véhicule pour les affaires du gouvernement, sauf si la réclamation relève de la [Loi sur l'indemnisation des travailleurs](#).

Procédure

- B4.15
- (1) L'Employeur autorisera une allocation pour le kilométrage en signant le formulaire d'autorisation des déplacements et de réclamation des dépenses avant que le déplacement ne débute.
 - (2) À la fin du déplacement, la réclamation est :
 - (a) remplie par l'employé;
 - (b) justifiée par des reçus pour l'hébergement, etc. (s'il y a lieu);
 - (c) détaillée et ventilée pour présenter séparément :
 - (i) le kilométrage en route;

- (ii) le kilométrage parcouru pour affaires, à la destination, dans un véhicule personnel plutôt qu'en taxi;
- (d) présentée à l'Employeur pour approbation et paiement.

Zone normale d'affectation

B4.16 L'Employeur remboursera les employés pour les frais inusités de transport engagés pour l'exécution de leurs fonctions à l'intérieur de leur zone normale d'affectation.

Droits aux frais de transport

B4.17 Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, des remboursements peuvent être faits pour le transport à l'intérieur de la zone normale d'affectation du personnel dans les circonstances suivantes :

- (1) pour l'utilisation d'un taxi entre le domicile et le lieu de travail. L'employé doit être obligé de travailler en dehors des heures normales de travail et dans des circonstances comme la combinaison de l'heure tardive, des conditions météorologiques et de la distance à parcourir rend déraisonnable l'utilisation des moyens normaux pour l'aller-retour au travail;
- (2) lorsque le transport est nécessaire (p. ex. pour apporter de gros documents ou en raison du facteur temps), le moyen de transport utilisé sera le plus économique compte tenu des circonstances.

B4.18 Si l'utilisation d'un véhicule privé est autorisée pour des raisons inusitées de transport à l'intérieur de la zone normale d'affectation, les remboursements correspondront à ceux décrits en [B4.12](#).

Restrictions

B4.19 À moins d'une autorisation préalable de l'Employeur, aucun remboursement n'est fait pour les déplacements quotidiens dans la zone normale d'affectation entre le domicile de l'employé et son lieu de travail.

ARTICLE B5

RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

- B5.01 L'Employeur fournira un régime d'assurance dentaire aux employés admissibles et à leurs personnes à charge. Ce régime remboursera 100 % de tous les services dentaires de base sous réserve d'un maximum annuel; un remboursement de 50 % de tous les soins dentaires majeurs sous réserve d'un maximum annuel; et 50 % de tous les soins d'orthodontie pour les enfants de moins de 19 ans admissibles sous réserve d'un maximum à vie.

ARTICLE B6

INDEMNISATION

- B6.01 L'indemnisation signifie la défense et le règlement des actions, procédures ou poursuites contre un employé (y compris le paiement des frais de justice, des dommages ou d'autres sommes payables par des employés relativement à de telles actions, procédures ou poursuites) qui découlent d'actes accomplis ou non par lui à un moment quelconque dans l'exercice de ses fonctions.
- (1) Les employées à qui on a signifié ou envoyé un avis relatif à une action, une procédure ou une poursuite en aviseront immédiatement le directeur général.
 - (2) À la réception de cet avis, le directeur général transmettra le sujet de l'action au sous-ministre de l'Éducation, de la Culture et de la Formation.
 - (3) Le sous-ministre de l'Éducation, de la Culture et de la Formation, en consultation avec le sous-ministre de la Justice, devra étudier le dossier et décider si l'employé a droit à l'indemnisation conformément aux conditions de l'Entente sur l'indemnisation contenue dans le Manuel des ressources humaines.
 - (4) Si le sous-ministre de la Justice détermine que l'employé a droit à l'indemnisation, le sous-ministre rencontrera et nommera un conseiller juridique acceptable pour les deux parties. Si les parties ne peuvent pas en venir à une entente sur un conseiller mutuellement acceptable, le sous-ministre de la Justice nommera unilatéralement un conseiller juridique qui agira pour le compte de l'employée. Dans le cas d'actions, de procédures ou de poursuites couvertes par une police d'assurance payée par le GTNO, l'assureur conserve le droit exclusif en vertu d'une telle police et sans consultation avec l'employé, de nommer un conseiller juridique qui agira pour ce dernier.

- (5) L'Employeur paiera tous les frais de justice, les dommages et autres sommes payables dans le cadre d'une défense ou d'un règlement à l'amiable de toute action, procédure ou poursuite pour laquelle un employé a droit à l'indemnisation.

ARTICLE B7

ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DE VOYAGE

- B7.01 Tout le personnel de la fonction publique des Territoires du Nord-Ouest est admissible à cet avantage.

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest fournit l'avantage complémentaire d'une assurance qui assure le personnel contre les accidents qui pourraient survenir lors d'un « déplacement d'affaires pour le compte de l'assuré ».

Le terme « déplacement d'affaires pour le compte de l'assuré » veut dire tout déplacement commandé par ou autorisé par l'Employeur dans le but d'avancer les affaires de l'Employeur.

- B7.02 Sans frais pour l'employé, l'assurance paiera :

- (1) En cas de mort accidentelle ou de démembrement,
200 000 \$ à titre de somme principale
- (2) Une indemnité hebdomadaire, pendant un maximum de 52 semaines, du moins élevé des montants suivants :
 - (a) 250 \$;
 - (b) 70 % du salaire hebdomadaire normal de l'employé;
 - (c) 100 % du salaire hebdomadaire normal moins le montant des prestations hebdomadaires payables à l'employé par la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des TNO et du Nunavut (CSTIT) ou toute autre agence gouvernementale, pour la limitation fonctionnelle de l'employé. En aucun cas, la prestation hebdomadaire ne sera inférieure à 100 \$.
- (3) Les frais médicaux,
 - (a) jusqu'à concurrence de 10 000 \$.

B7.03 Le tableau suivant décrit les prestations pour une perte qui survient dans les 365 jours suivant la date d'un accident et qui résulte directement des blessures subies par l'employé et indépendamment de toute autre cause.

Proportion de la somme principale payable par l'assuré

Perte de vie	100 pour cent
Perte totale et permanente de l'ouïe dans les deux oreilles ou de la parole	66 $\frac{2}{3}$ pour cent
[...] de l'ouïe d'une oreille	16 $\frac{2}{3}$ pour cent
Perte permanente ou perte totale permanente de l'utilisation des deux mains aux poignets ou au-dessus des poignets	100 pour cent
[...] des deux pieds à la cheville ou au-dessus des chevilles	100 pour cent
[...] d'une main au poignet ou au-dessus du poignet et d'un pied à la cheville ou au-dessus de la cheville	100 pour cent
Cécité des deux yeux	100 pour cent
[...] d'une main au poignet ou au-dessus du poignet et perte de la vue complète d'un œil	100 pour cent
[...] d'un pied à la cheville ou au-dessus de la cheville et perte de la vue complète d'un œil	100 pour cent
[...] d'un bras au coude ou au-dessus du coude	75 pour cent
[...] d'une jambe au genou ou au-dessus du genou	75 pour cent
[...] d'une main au poignet ou au-dessus du poignet	66 $\frac{2}{3}$ pour cent
[...] d'un pied à la cheville ou au-dessus de la cheville	66 $\frac{2}{3}$ pour cent
[...] du pouce et de l'index d'une main aux articulations métacarpophalangiennes ou au-dessus des articulations métacarpophalangiennes	33 $\frac{1}{3}$ pour cent

Si l'employé subit plusieurs des pertes décrites ci-dessus à la suite d'un accident, l'assureur paiera le montant décrit pour chacune des pertes jusqu'au montant décrit dans le tableau comme le montant de l'indemnisation principale totale.

B7.04 Les indemnités énoncées dans le présent article sont en sus de tous les autres avantages décrits dans la présente Convention.

ANNEXE C

GRILLE DE RÉMUNÉRATION

À partir du début de l'année scolaire 2021
CATÉGORIE

Échelon	Années d'expérience	1	2	3	4	5	6
1	0	69 473	73 234	77 184	83 418	87 814	91 540
2	1	72 252	76 164	80 269	86 755	91 326	95 202
3	2	75 009	79 067	83 329	90 061	94 806	98 831
4	3	77 787	81 996	86 417	93 397	98 321	102 492
5	4	80 608	84 971	89 551	96 785	101 887	106 210
6	5	83 483	88 002	92 747	100 237	105 521	109 998
7	6	86 421	91 098	96 011	103 764	109 234	113 870
8	7	89 427	94 266	99 348	107 372	113 032	117 827
9	8		97 511	102 766	111 067	116 923	121 882
10	9		100 837	106 273	114 854	120 909	126 038
11	10			109 866	118 740	125 000	130 301
12	11					129 191	134 674

À partir du début de l'année scolaire 2022
CATÉGORIE

Échelon	Années d'expérience	1	2	3	4	5	6
1	0	70 515	74 333	78 341	84 669	89 131	92 913
2	1	73 336	77 306	81 473	88 056	92 696	96 630
3	2	76 134	80 253	84 579	91 412	96 228	100 313
4	3	78 953	83 226	87 713	94 798	99 796	104 029
5	4	81 817	86 245	90 895	98 237	103 415	107 803
6	5	84 735	89 322	94 138	101 741	107 104	111 648
7	6	87 717	92 465	97 451	105 321	110 873	115 578
8	7	90 768	95 680	100 838	108 982	114 728	119 595
9	8		98 974	104 307	112 733	118 677	123 710
10	9		102 350	107 867	116 577	122 722	127 928
11	10			111 514	120 521	126 875	132 255
12	11					131 129	136 694

ANNEXE D**SALAIRES DES SUPPLÉANTES ET SUPPLÉANTS**À partir de l'année scolaire **2021**

		Niveau		
Échelon	Années d'expérience	1	2	3
1	0	222,43	266,91	320,29
2	1-3	232,62	279,15	334,98
3	3+	242,82	291,37	349,65

À partir de l'année scolaire **2022**

		Niveau		
Échelon	Années d'expérience	1	2	3
1	0	225,76	270,92	325,10
2	1-3	236,11	283,33	340,01
3	3+	246,46	295,74	354,89

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

ET

L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES
DES TERRITOIRES DU NORD-OUESTPERSONNES À CHARGE

Les parties conviennent que, lorsque la conjointe ou le conjoint ne vit pas dans la même demeure que l'employé, chaque cas sera étudié individuellement afin de déterminer si cette personne est à la charge de l'employé.

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

ET

L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES
DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

EFFECTIF ENSEIGNANT

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Les enseignantes et enseignants qui faisaient partie de l'effectif le 1^{er} septembre 1994 et qui ont 20 ans ou plus de service auront droit à 100 % des coûts de déménagement approuvés vers toute destination au Canada.
- Aucune enseignante ni aucun enseignant qui faisait partie de l'effectif le 1^{er} septembre 1994 ne perdra ses droits accumulés pour service continu en raison des changements négociés apportés à l'alinéa [2.01\(8\)\(b\)](#).
- Les enseignantes et enseignants qui faisaient partie de l'effectif le 1^{er} septembre 1994 ont droit à ce qui suit :
 - Lors de la cessation d'emploi, une employée ou un employé qui a droit immédiatement à une rente en vertu de la [Loi sur la pension de la fonction publique](#) recevra l'indemnité de départ suivante : cinq fois le taux de son salaire journalier à la cessation d'emploi multiplié par le nombre d'années de service continu, jusqu'à un maximum de 30, moins toute période pour laquelle elle ou il aurait reçu une indemnité de départ.
 - Ceci s'applique aussi à une employée ou un employé qui, ayant achevé l'année pédagogique, aura droit à une rente immédiate à un moment de l'année pédagogique qui suit sa cessation d'emploi, en vertu de la [Loi sur la pension de la fonction publique](#).
- Dans le cas des enseignantes et enseignants décédés qui faisaient partie de l'effectif le 1^{er} septembre 1994, l'indemnité de départ suivante sera payée à la succession :
 - a) le salaire annuel, majoré de l'allocation prévue en A4.04 (s'il y a lieu), plus une seule des allocations prévues en A4.01, A4.02, A4.03 OU A4.05 (s'il y a lieu)...
 - b) ... divisé par le nombre de journées d'école prescrites au calendrier scolaire...
 - c) ... multiplié par cinq (5)...
 - d) ... multiplié par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente (30) années, moins toute période pour laquelle l'employé aurait reçu une indemnité de départ.

$$(a \div b) \times c \times d$$

PROCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

ET

L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES
DES TERRITOIRES DU NORD-OUESTCOMITÉ DE CONSULTATION CONJOINTE

1. Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent d'une consultation conjointe sur une gamme d'enjeux ou de problèmes communs aux deux parties.
2. Les parties conviennent d'établir un Comité de consultation conjointe (CCJ) pour mener des consultations conjointes sur les conditions d'emploi et d'autres questions d'intérêt commun.
3. Le CCJ doit être composé de dirigeants principaux de l'Association et de hauts fonctionnaires du ministère **responsable de la *Loi sur la fonction publique*** et du ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation.
4. Le CCJ doit discuter de problèmes et de questions soulevés par l'une ou l'autre des parties et tenter de convenir de solutions satisfaisantes pour les deux parties.
5. Les sujets de discussion du CCJ comprennent ce qui suit :
 - le salaire des employés;
 - les avantages sociaux des employés;
 - les allocations des employés;
 - les congés de maternité et les congés parentaux des employés;
 - les déménagements des employés;
 - l'accès aux services à clientèle en lien avec les ressources humaines pour les employés;
 - les communications;
 - des préoccupations récentes de l'une ou l'autre des parties.
6. Les réunions du CCJ doivent avoir lieu au besoin, mais au moins une fois tous les trois mois, avec l'accord de la directrice générale ou du directeur général de l'Association, de la ou du sous-ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique* et de la ou du sous-ministre des Ressources humaines et de l'Éducation, de la Culture et de la Formation (ou de leurs représentants désignés). Des réunions

supplémentaires peuvent être convoquées au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

7. Aucune disposition du présent protocole d'entente ne doit empêcher l'Association de maintenir la pratique actuelle de tenir des réunions moins officielles avec le ministère responsable de la *Loi sur la fonction publique* et/ou le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation.

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

ET

L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES
DES TERRITOIRES DU NORD-OUESTSANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

1. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et l'Association des enseignants et enseignantes des Territoires du Nord-Ouest ont conscience que les Territoires du Nord-Ouest sont un creuset où s'amalgament des cultures aussi nombreuses que diverses, ce qui pose des difficultés particulières pour la santé mentale du personnel enseignant en milieu scolaire ou parascolaire. Qui plus est, le système des pensionnats a laissé un traumatisme multigénérationnel qui affecte encore profondément le bien-être et la psyché collective de nombre de nos communautés.
2. L'Association et le GTNO reconnaissent l'importance d'une culture du milieu de travail qui respecte et favorise la santé mentale et la sécurité du personnel enseignant. Ils ont tous deux à cœur de promouvoir et de renforcer une relation de travail s'articulant autour des principes de respect mutuel, de confidentialité et de coopération.
3. Le GTNO et l'Association vont :
 - a) continuer d'employer la trousse en ligne sur la santé et le bien-être conçue spécialement par Starling Minds pour les éducatrices et éducateurs;
 - b) s'employer à bâtir et à pérenniser des milieux de travail sûrs et sains;
 - c) établir conjointement les grands objectifs d'amélioration continue de la sécurité et de la santé psychologique des employés au travail au cours de la durée de la présente Convention;
 - d) exercer une orientation et une influence positives sur la culture du milieu de travail;
 - e) conscientiser les enseignantes et enseignants :
 - (i) au fait que leur intégrité mentale et physique est précieuse;

- (ii) aux risques qu'elles et ils courent sur le plan psychologique et physique dans leur travail en milieu scolaire et parascolaire.
- 4. Le Comité de consultation conjointe et ses représentants feront de la sécurité et de la santé psychologique l'un des points à leur ordre du jour, et sont appelés à établir un plan de travail pour favoriser la mise en place de milieux de travail sûrs et sains.

LETTRE D'ENTENTE**MODIFICATION À L'ARTICLE 2.01(9) « TAUX DE SALAIRE QUOTIDIEN »**

Cette lettre d'entente restera en vigueur jusqu'au 31 juillet 2023.

Les parties s'entendent sur les modifications suivantes à l'article 2.01(3) et à l'article 2.01(9) :

~~2.01(3) « allocation » signifie l'indemnité payée pour~~

~~(a) l'exécution de tâches spéciales ou additionnelles;~~

~~(b) la possession de qualifications spéciales comme décrites en [A4.04](#) et celui lié au [A4.05](#).~~

2.01(9) « Taux de salaire quotidien » signifie le taux de salaire annuel d'un employé ~~plus les allocations comme énoncées en 2.01(3)(a) et (b),~~ divisé par le nombre de journées d'école prescrites au calendrier scolaire.

Les parties comprennent que ces modifications n'ont pas pour but de faire augmenter à la hausse ou à la baisse la rémunération de chaque enseignant ou enseignante. Suivant la signature de cette convention, si un enseignant ou une enseignante s'avérait perdre un avantage dont il bénéficiait avant la modification, il verra ledit avantage maintenu, conformément à la présente entente.

LETTRE D'ENTENTE**BANQUE DE CONGÉS SPÉCIAUX POUR CAUSE DE COVID**

Reconnaissant les répercussions sans précédent de la pandémie de COVID-19 et les conséquences des arrêtés de santé publique émis par l'administratrice en chef de la santé publique des Territoires du Nord-Ouest, les parties s'entendent sur le fait que les congés de maladie dus à la COVID-19 ne seront plus pris sur les congés de maladie et congés spéciaux habituels de l'employé.

L'Employeur a mis en place un nouveau congé payé pour cause de COVID-19 et des codes pour les congés d'isolement dus à la COVID-19.

Les congés pris préalablement sur les banques en raison de la COVID-19 (maladie ou isolement obligatoire) seront restitués aux banques de congé des employés.

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

ET

**L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES DES TERRITOIRES DU
NORD-OUEST**

ARTICLE B1 – ALLOCATION DE VIE DANS LE NORD

Nonobstant les clauses de l'article B1, les parties s'entendent qu'en raison des circonstances exceptionnelles causées par la pandémie de COVID-19, les employés des collectivités qui ont vu leur allocation de vie dans le Nord réduite continueront de recevoir les sommes prévues pour l'année scolaire 2020-2021 pour leurs collectivités pour toute la durée de la présente entente.

Les taux annuels d'allocation de vie dans le Nord prendront effet dès le début de l'année scolaire 2021 jusqu'à la fin de l'année scolaire 2022 inclusivement, selon la grille suivante :

Collectivité	Taux	Jean Marie River	14 840
Aklavik	22 926	Kakisa	8 931
Behchoko (Rae et Edzo)	5 517	Lutselk'e	17 852
Colville Lake	29 787	Nahanni Butte	19 580
Deline	28 050	Norman Wells	21 402
Fort Good Hope	27 491	Paulatuk	34 816
Fort Liard	7 803	Sachs Harbour	35 507
Fort McPherson	20 725	Sambaa K'e (Trout Lake)	26 521
Fort Providence	9 021	Tsiigehtchic	21 844
Fort Resolution	14 167	Tuktoyaktuk	20 436
Fort Simpson	12 785	Tulita	25 988
Fort Smith	7 374	Ulukhaktok	40 433
Gameti	16 394	Wekweeti	16 134
Hay River	5 282	Whati	16 059
Réserve de Hay River Déné 1	5 300	Wrigley	19 297
Inuvik	15 279	Yellowknife	3 700

Les taux annuels pour chaque collectivité seront mis à jour au début de l'année scolaire 2023 conformément avec la méthode qui sera alors en place.

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

ET

**L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES DES TERRITOIRES DU
NORD-OUEST**

ÉVALUATION DE LA PRATIQUE ENSEIGNANTE

Les parties s'entendent sur la nécessité d'évaluer les pratiques et procédures conformément à la répartition des tâches pour tous les enseignants afin de veiller à ce que les attentes professionnelles soient équitables et raisonnables, et encouragent le développement continu tout en répondant aux besoins des élèves ténois.

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation et l'AETNO s'engagent à travailler ensemble pendant la période de la présente convention – représentants de l'AETNO, responsables du MÉCF et surintendants/directeurs généraux des Conseils scolaires de division – afin de collecter des données empiriques qui permettront de mesurer la charge de travail globale des enseignants.

PROTOCOLE D'ENTENTE**ENTRE****LE GOUVERNEMENT DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST****ET****L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES DES TERRITOIRES DU
NORD-OUEST****ÉCOLE CHIEF JIMMY BRUNEAU**

Nonobstant l'article 11.05 de la convention, les parties s'entendent sur les conditions et modalités suivantes pour les enseignants et enseignantes de l'École Chief Jimmy Bruneau :

1. Chaque enseignant a droit chaque jour à une période de dîner libre d'au moins une heure de toute tâche;
2. Autant que possible, ce dîner aura lieu entre 11 h et 14 h;
3. S'il n'est pas possible pour un enseignant d'avoir une heure de dîner continue, la période pourra être divisée entre deux plages de 30 minutes libres de toute tâche;
4. Si la période de dîner est divisée en deux plages de 30 minutes, l'une de ces plages doit absolument avoir lieu entre 11 h et 14 h, et l'autre, à tout autre moment pendant la journée d'école.

Convenu à Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest), le 9 juillet 2021.

Signé le 18^e jour de juin 2021

Signé au nom du gouvernement des
Territoires du Nord-Ouest

Caroline Wawzonek
Ministre des Finances

Steve St. Amand
Négociateur principal des conventions
collectives

Shannon Barnett-Aikman
Membre du comité

Frank Galway
Membre du comité

Erin Riebe
Membre du comité

Catherine Andrews
Membre du comité

Ron MacLeod
Négociateur

Signé au nom de l'Association des
enseignants et enseignantes des
Territoires du Nord-Ouest

Matthew Miller
Président, AETNO

David Murphy
Directeur général, AETNO

Sara McCrea
Directrice générale adjointe, AETNO

Todd Sturgeon
Membre du comité

Valerie Gendron
Membre du comité

Tyson Ruston
Membre du comité

Al Karasiuk
Membre du comité

Colin Pybus
Membre du comité

Adrien Amirault
Membre du comité

Gordon Nikolaichuk
Négociateur