



Écoles catholiques de Whitehorse

Annexes au Protocole de dotation à utiliser pour l'affichage et la dotation en personnel dans les écoles catholiques de Whitehorse

La Loi sur le Yukon et la Loi sur l'éducation fournissent l'autorisation et le cadre juridique nécessaires pour l'élaboration et la prestation d'un enseignement catholique. Les écoles catholiques de Whitehorse font partie du système des écoles publiques du Yukon. Toute personne qui soumet sa candidature à un poste d'enseignement dans ces écoles doit produire un certificat de baptême actuel, des références actuelles d'un prêtre de l'Église catholique romaine et une lettre récente affirmant sa foi.

Résultant de l'entente conclue entre le ministère de l'Éducation et la corporation épiscopale du diocèse de Whitehorse, le présent document décrit le protocole qui s'ajoute aux procédures de recrutement en vigueur décrites dans le Protocole de dotation établi par le service des Ressources humaines du ministère de l'Éducation.

Préambule

Le présent document veille à ce que les besoins particuliers des écoles catholiques de Whitehorse soient pris en considération dans les procédures des Ressources humaines. Ce protocole repose sur le principe selon lequel la prestation dynamique de l'enseignement catholique dépend de l'engagement des enseignants catholiques. En plus des priorités décrites dans le Protocole de dotation du ministère de l'Éducation du Yukon, des priorités d'embauche supplémentaires sont prises en considération pour les candidats catholiques aux postes offerts dans les écoles catholiques de Whitehorse.

Annexe 1 : Procédures d'approbation des références données par un prêtre

1. Toutes les annonces de postes dans les écoles catholiques de Whitehorse doivent indiquer que les candidats sont tenus de présenter un certificat de baptême récent, des références récentes données par prêtre de l'Église catholique romaine et une lettre récente affirmant leur foi.
 - a. « Récent » signifie que les documents ne doivent pas avoir été produits plus de six mois avant la date d'affichage du poste.
 - b. Les références données par un prêtre doivent venir d'un membre du clergé de l'Église catholique romaine.
 - c. Le certificat de baptême, les références et la lettre affirmant la foi du candidat doivent être classés séparément dans l'inventaire des candidats catholiques et ne peuvent pas être remis au directeur d'école ni servir d'autres fins que pour déterminer si une

préférence peut être accordée à l'enseignant comme candidat catholique par le bureau de l'évêque du diocèse de Whitehorse.

- d. Les lettres rédigées par des membres d'un clergé non catholique ne seront pas soumises à l'approbation de l'évêque et, par conséquent, ne seront pas utilisées pour déterminer si une candidature est admissible.

2. Dès réception des documents de candidature, le personnel des Ressources humaines avise le candidat si ses références ou sa lettre de profession de foi ne sont pas récents.
3. Dès réception, les documents récents (certificats, références et lettres de profession de foi) des enseignants sont immédiatement soumis, par le service des Ressources humaines, à l'approbation de l'évêque. Il incombe à l'évêque de vérifier toutes les références fournies par un prêtre. Le terme « évêque » désigne le bureau de l'évêque du diocèse de Whitehorse.
4. L'approbation de l'évêque est indiquée dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire de références. L'évêque veille à ce que les certificats de baptême, les références et les lettres affirmant la foi des candidats soient retournés promptement aux Services des ressources humaines.
5. Dès qu'une approbation est reçue, le personnel des Ressources humaines indique que la candidature est approuvée sur la liste des candidats qui se trouve dans le dossier des candidatures.
 - a. Si une candidature est considérée comme approuvée pour un poste, cette approbation s'applique à tous les postes à pouvoir tant que le certificat de baptême, les références d'un prêtre et/ou la lettre affirmant la foi de l'enseignant demeurent récents.
6. Le personnel des Ressources humaines envoie le dossier des candidatures au directeur d'école qui embauche.
7. En consultation avec le coordonnateur du recrutement des enseignants, le directeur d'école établit une liste restreinte de candidats en donnant une priorité appropriée à ceux dont la candidature a été approuvée.
 - a. Si, pour les postes à durée déterminée, le directeur et le coordonnateur du recrutement des enseignants estiment qu'aucune candidature approuvée ne convient, des candidatures qui n'ont pas reçu l'approbation de l'évêque peuvent être prises en considération.
 - b. Si, pour les postes à durée indéterminée, le directeur et le coordonnateur du recrutement des enseignants estiment qu'aucune candidature approuvée ne convient, le directeur consulte l'évêque sur la façon de procéder (ex. : nouvel affichage du poste à l'échelle nationale, nouvel affichage comme poste temporaire, prise en considération de candidatures non approuvées, etc.)

8. Toutes les autres étapes des Procédures de recrutement doivent être suivies.

Annexe 2 : Recrutement d'enseignants occupant un poste à durée indéterminée

Les enseignants qui occupent un poste à durée indéterminée, qui comptent trois années de service continu ou plus dans la même école, les enseignants autochtones qui occupent un poste à durée indéterminée et qui demandent à retourner dans leur territoire traditionnel, et les enseignants qui occupent un poste à durée indéterminée et qui ne sont pas affectés à une école, et qui ont un certificat de baptême récent, des références récentes d'un prêtre et une lettre récente affirmant leur foi seront considérés pour une mutation dans les écoles catholiques de Whitehorse. L'absence de l'un de ces documents sera une raison suffisante pour refuser une mutation.

Les enseignants qui occupent un poste à durée indéterminée, qui comptent au moins une année de service continu travaillée au cours de l'année scolaire précédente ou de l'année en cours et qui ont un certificat de baptême récent, des références récentes d'un prêtre et une lettre récente affirmant leur foi seront pris en considération pour un placement dans une école catholique de Whitehorse après que l'on aura pris en considération tout d'abord les enseignants autochtones qui occupent un poste à durée indéterminée et qui demandent à retourner dans leur territoire traditionnel ainsi que les enseignants qui occupent un poste à durée indéterminée et qui ne sont pas affectés à une école, ces deux groupes possédant les documents catholiques requis, ensuite les candidats des Premières nations yukonnaises qui possèdent les documents catholiques requis et enfin les enseignants temporaires qui comptent trois années de service continu ou plus et qui possèdent les documents catholiques requis.

Les mutations permanentes **au sein** des écoles catholiques de Whitehorse ne nécessitent pas de références d'un prêtre de l'Église catholique romaine ni de certificat de baptême ni de lettre affirmant la foi.

Si, parmi les membres du corps enseignant occupant un poste à durée indéterminée, aucun candidat ne possède les qualifications nécessaires pour une mutation, le processus de recrutement d'un nouvel enseignant commence.

Annexe 3 : Recrutement d'enseignants (nouveaux employés)

Les candidats qui possèdent les qualifications nécessaires pour le poste à pourvoir seront pris en considération dans l'ordre qui suit.

1. Candidats autochtones yukonnais et enseignants qui occupent un poste temporaire, qui comptent trois années de service continu ou plus et qui ont des références récentes d'un prêtre de l'Église catholique romaine, un certificat de baptême et une lettre affirmant leur foi.
2. Enseignants qui occupent un poste temporaire, qui comptent au moins une année scolaire de service continu travaillée au cours de l'année scolaire précédente ou de l'année en cours et qui ont des références récentes d'un prêtre de l'Église

catholique romaine, un certificat de baptême et une lettre affirmant leur foi.

3. Tous les autres candidats qui ont des références récentes d'un prêtre de l'Église catholique romaine, un certificat de baptême et une lettre affirmant leur foi.

Si aucun candidat qualifié pour le poste à pourvoir ne possède des références récentes d'un prêtre de l'Église catholique romaine, les candidats seront pris en considération dans l'ordre qui suit.

1. Candidats autochtones yukonnais et enseignants qui occupent un poste temporaire et qui comptent trois années de service continu ou plus.
2. Enseignants qui occupent un poste temporaire et qui comptent au moins une année scolaire de service continu travaillée au cours de l'année scolaire précédente ou de l'année en cours.
3. Tous les autres candidats.

Annexe 4 : Paraprofessionnels et enseignants de langues autochtones

Les lignes directrices et les procédures pour les paraprofessionnels et les enseignants de langues autochtones tiendront compte de l'annexe précédente (*voir Annexe 3 : Recrutement d'enseignants*).