

2016-2021

# CONVENTION COLLECTIVE



*entre*

**Association du personnel de  
l'enseignement de Keranna (APEK)**

*et*

**Institut Secondaire Keranna (1992) inc.**





# TABLE DES MATIÈRES

<b>GÉNÉRALITÉS</b> .....	5
<b>DROITS DE LA DIRECTION</b> .....	6
<b>ARTICLE 1 BUTS DE LA CONVENTION</b> .....	7
<b>ARTICLE 2 DURÉE DE LA CONVENTION</b> .....	8
<b>ARTICLE 3 DÉFINITIONS</b> .....	9
<b>ARTICLE 4 PRÉROGATIVES SYNDICALES</b> .....	17
<b>ARTICLE 5 AFFICHAGE (postes vacants)</b> .....	19
<b>ARTICLE 6 ANCIENNETÉ ET EXPÉRIENCE</b> .....	21
<b>ARTICLE 7 ENGAGEMENT (non-réengagement, démission)</b> .....	26
<b>ARTICLE 8 DESCRIPTION DES TÂCHES</b> .....	27
<b>ARTICLE 9 PERMANENCE</b> .....	29
<b>ARTICLE 10 CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	30
<b>ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET LISTE DE RAPPEL</b> .....	32
<b>ARTICLE 12 CONGÉS SOCIAUX</b> .....	33
<b>ARTICLE 13 CONGÉS DE MALADIE</b> .....	35
<b>ARTICLE 14 CONGÉ MATERNITÉ, CONGÉ PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL</b> .....	38
<b>ARTICLE 15 CONGÉS SANS TRAITEMENT</b> .....	41
<b>ARTICLE 16 PERFECTIONNEMENT</b> .....	44
<b>ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES</b> .....	46
<b>ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS</b> .....	47
<b>ARTICLE 19 ASSURANCE GROUPE</b> .....	49

<b>ARTICLE 20</b>	<b>CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</b>	<b>50</b>
<b>ARTICLE 21</b>	<b>TRAITEMENT</b>	<b>56</b>
<b>ARTICLE 22</b>	<b>VACANCES, JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS</b>	<b>60</b>
<b>ARTICLE 23</b>	<b>DROITS DU PERSONNEL REMPLAÇANT</b>	<b>64</b>
<b>LISTE DE RAPPEL</b>		<b>66</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 1 – ENTENTES DE RÉMUNÉRATION</b>		<b>67</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 2 – PRIMES</b>		<b>68</b>
<b>ANNEXE A - CATÉGORIES D'EMPLOIS</b>		<b>69</b>
<b>ANNEXE B – ANCIENNETÉ</b>		<b>70</b>
<b>ANNEXE C – CONTRAT D'ENGAGEMENT</b>		<b>72</b>
<b>ANNEXE D – PROFIL ET TÂCHE</b>		<b>73</b>
<b>ANNEXE E – DESCRIPTION DES TÂCHES DU PERSONNEL SYNDIQUÉ DE KERANNA</b>		<b>75</b>
<b>ANNEXE F – ÉCHELLES DE TRAITEMENT</b>		
	<b>PERSONNEL ENSEIGNANT</b>	<b>77</b>
	<b>PERSONNEL PROFESSIONNEL</b>	<b>79</b>
	<b>PERSONNEL DE SOUTIEN</b>	<b>83</b>
<b>ANNEXE G – TRAITEMENT DIFFÉRÉ</b>		<b>93</b>
<b>ANNEXE H – FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'ABSENCE OU DEMANDE DE CONGÉ POUR TOUTES LES CATÉGORIES DE PERSONNEL</b>		<b>94</b>
<b>ANNEXE I – FORMULAIRE DE PRÉFÉRENCES DE L'ENSEIGNANT(E) PERMANENT(E)</b>		<b>96</b>
<b>SIGNATURES DES PARTIES</b>		<b>98</b>

# GÉNÉRALITÉS

---

Les deux parties reconnaissent la mission de l'*Institut*<sup>1</sup> décrite ci-dessous :

**À travers une approche humaine remarquable inspirée des valeurs d'engagement, de rigueur et de respect et fort de son héritage, l'Institut Secondaire Keranna a pour mission d'offrir une éducation, un enseignement et un encadrement de qualité supérieure.**

**Dans un esprit d'ouverture à l'innovation, une équipe passionnée et engagée accompagne l'élève afin de lui permettre d'être actif, de se dépasser et d'être au cœur de sa réussite.**

**Dans un environnement stimulant où chacun a sa place, l'importance accordée au développement global des filles et garçons leur permettra de se découvrir et s'accomplir.**

L'*Institut* et le *Syndicat*, d'un commun accord, peuvent amender la présente convention collective, en remplacer, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, quelques articles que ce soient, ou en ajouter au plus tard le 30 avril de chaque année, à moins d'un cas de force majeure.

## Note

**L'utilisation du masculin dans le texte de la convention, conforme à l'usage, vise son allègement stylistique.**

---

<sup>1</sup> Dans la présente convention collective, chaque mot écrit en *italique* fait l'objet d'une définition (Article 3).

## ***DROITS DE LA DIRECTION***

---

Le *Syndicat* reconnaît à l'*Institut* son droit de gérer et d'administrer l'institution dans le respect des droits et obligations prévus à la présente convention collective.

Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte notamment et entre autres : le droit d'engager, de *non-réengager*, de mettre à pied les *salariés*, de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches et de les assigner (réf. à l'article 8), d'accorder la *permanence* et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'institution.

# **ARTICLE 1**

## **BUTS DE LA CONVENTION**

---

- 1.01 La convention collective a pour but :
- 1) de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre *l'Institut* et les *salariés* régis par les présentes;
  - 2) d'établir les conditions de travail des *salariés* régis par les présentes.
- 1.02 *L'Institut* reconnaît le *Syndicat* comme représentant exclusif des *salariés* actuels et futurs couverts par l'unité d'accréditation pour négocier une convention collective de travail de même que toute autre matière découlant des conditions de travail impliquées dans ladite convention.
- 1.03 Le *Syndicat* agit par l'entremise de son *exécutif* dans tout problème de relations de travail, de discussion, de négociation, d'entente avec *l'Institut* ou d'application de la présente convention collective.
- 1.04 Le *Syndicat* reconnaît que *l'Institut* est une institution catholique et s'engage à respecter ce caractère confessionnel.

## **ARTICLE 2**

### **DURÉE DE LA CONVENTION**

---

2.01 La présente convention collective entre **en vigueur le premier 1<sup>er</sup> juillet 2016 et le demeure jusqu'au 30 juin 2021**. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Elle demeure en vigueur durant les négociations entreprises pour son renouvellement, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective conformément au code du travail et sous réserve des droits des parties en vertu dudit code.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier précédant l'expiration de la présente convention, les parties conviennent d'un calendrier de négociations menant à une nouvelle convention au 30 juin (à moins d'une demande particulière de l'une ou l'autre des parties).

2.02 Toute lettre d'entente ou toute annexe à la présente convention en est partie intégrante et est arbitrabale.

2.03 Le *Syndicat* assume les frais d'impression de quinze (15) copies de la présente convention après avoir reçu de l'*Institut* l'original des textes. De plus, l'*Institut* s'engage à mettre la convention collective sur le portail interne de l'école pour que chaque employé y ait accès en tout temps. Cette convention collective sera mise à jour, par le secrétariat de la direction générale, sur le portail, chaque année en juin, suite à la rencontre annuelle entre le syndicat et l'*Institut*.



## **ARTICLE 3**

### **DÉFINITIONS**

---

#### **3.01 Ancienneté**

Signifie et comprend la durée totale de l'emploi, calculée en années, jours et heures, à compter de la date du premier jour d'embauche à l'*Institut* sauf s'il y a eu démission, *non-réengagement* ou non-rappel suite à une mise à pied. L'*ancienneté* est calculée à l'intérieur de chaque *catégorie* : *enseignants*, *professionnels* et *personnel de soutien*.

#### **3.02 Année d'engagement**

Période de douze (12) mois prévue au contrat individuel d'un *salarie*, durant laquelle il est à l'emploi de l'*Institut*. Ce contrat individuel doit être établi en stricte conformité avec la présente convention.

#### **3.03 Année de travail**

L'*année de travail* de l'*enseignant à temps complet* comporte 200 jours de travail distribués selon les dates du calendrier de la Commission scolaire du Chemin-du-Roy. Toute autre modification au calendrier sera possible suite à une entente entre les deux parties.

L'*année de travail* ou année de référence pour un membre du *personnel professionnel* ou de *soutien à temps complet* débute le 1<sup>er</sup> août d'une année et se termine le 31 juillet de l'année suivante.

#### **3.04 Année d'expérience**

L'*année d'expérience* du *personnel enseignant* désigne une année pendant laquelle le *salarie à temps complet* a enseigné ou rempli une fonction dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec. Cependant, est reconnue comme *année d'expérience*, l'*année scolaire* pendant laquelle l'*enseignant* sous contrat annuel n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative que pendant un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours à cause de congé(s) de maladie. On ne peut accumuler plus d'une *année d'expérience* durant la même *année d'engagement*.

L'*année d'expérience* du *salarie professionnel* ou de *soutien* désigne une année pendant laquelle le *salarie à temps complet* a rempli une fonction dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec.

Cependant, est reconnue comme *année d'expérience*, l'*année de travail* pendant laquelle le *salarié* sous contrat annuel n'a rempli une fonction que pendant un minimum de 130 jours à cause de congé(s) de maladie. On ne peut accumuler plus d'une *année d'expérience* durant la même *année d'engagement*.

### 3.05 **Année scolaire**

Désigne la période de disponibilité des *enseignants* prévue au calendrier scolaire.

### 3.06 **Catégorie**

Désigne un secteur à l'intérieur duquel s'acquièrent et s'exercent les droits d'*ancienneté*. Les parties reconnaissent trois (3) *catégories* :

- *Personnel enseignant*;
- *Personnel professionnel*;
- *Personnel de soutien*.

La nomenclature des titres d'emploi compris dans chaque *catégorie* est établie à l'Annexe A - Catégories d'emplois.

### 3.07 **Champ d'enseignement**

Désigne une matière ou un ensemble de matières pour lequel un *enseignant* est reconnu être *qualifié*.

### 3.08 **Champs d'enseignement protégés**

Sauf les matières que l'on peut requérir en *complément de tâches*, tous les champs d'enseignement sont protégés à l'*Institut*, pour tous les cycles du secondaire. Ces *champs d'enseignement protégés* sont :

- Anglais (anglais langue seconde, concentration anglais et cours optionnels : daily english and projects, english for the future, espagnol 1 et espagnol 2);
- Arts (arts plastiques, musique obligatoires, concentration multi-arts et cours optionnels : en scène, en coulisses et art et multimédia);
- Éducation physique (éducation physique et à la santé, concentration sports et cours optionnels : initiation aux loisirs en plein air, naturo'sports, conditionnement physique et plein air);
- Éthique et culture religieuse;
- Français (français langue d'enseignement, communication et cours optionnel : atelier littéraire, ~~aide aux devoirs~~);
- Mathématique (mathématique et cours optionnel : JE, ~~aide aux devoirs~~);
- Sciences (science et technologie, sciences et technologie de l'environnement et chimie et cours optionnels : robotek et omniscience);

- Univers social (histoire et éducation à la citoyenneté, géographie et monde contemporain et initiation aux sciences humaines et cours optionnels : Jeunes Entreprises, histoire du 20<sup>e</sup> siècle).

### 3.09 Complément de tâches

Un *enseignant* peut compléter sa tâche d'enseignement avec l'un ou l'autre des éléments suivants :

- Responsable de niveau;
- Conseiller technopédagogique (TIC);
- Chargé de classe;
- Responsable de la vie spirituelle et de l'engagement communautaire (RVSEC).

### 3.10 Conjoint

Désigne toute personne qui l'est devenue par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu valable par les lois du Québec, ou par le fait de résider en permanence avec une personne depuis plus de trois (3) ans ou, depuis un (1) an si un enfant est issu de cette union, sauf s'il y a eu séparation de fait depuis plus de trois (3) mois, ou divorce ou annulation.

### 3.11 Coupure salariale à la journée

Désigne le calcul effectué comme déduction salariale pour un *enseignant* selon la formule suivante :

Salaires annuel ÷ 200 jours \* nombre de périodes d'enseignement ÷ nombre de périodes à *temps complet*

### 3.12 Coupure salariale à la période

Désigne le calcul effectué comme déduction salariale pour un *enseignant* selon la formule suivante :

Salaires annuel ÷ nombre total de périodes pendant l'*année scolaire*.

### 3.13 Échange de périodes

Désigne la possibilité pour deux (2) *enseignants* d'un même niveau d'échanger l'enseignement de leur matière respective, pour un même groupe, après approbation de la direction.

### 3.14 Équipe enseignante

Tout le *personnel enseignant régulier* accrédité ou non à l'emploi de l'*Institut*.

### 3.15 **Exécutif**

Désigne le conseil d'administration de l'APEK.

### 3.16 **Grief**

Désigne tout litige ou mésentente entre l'*Institut*, le *Syndicat* ou un *salarié* relativement à l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.

### 3.17 **Institut**

Désigne l'Institut Secondaire Keranna (1992) inc.

### 3.18 **Mesure disciplinaire**

Peine imposée à celui qui a enfreint un règlement, qui s'est dérobé à une obligation ou qui a désobéi à un ordre.

### 3.19 **Non-réengagement**

Mise à pied ou non-renouvellement du contrat d'*engagement* du *personnel enseignant* ou du contrat d'*engagement* des autres *salariés* pour des motifs reliés à l'exercice de leurs fonctions ou pour surplus de personnel.

### 3.20 **Permanence**

Signifie et comprend le statut acquis par un *salarié régulier* qui a terminé au moins deux (2) années complètes d'*ancienneté* à l'emploi de l'*Institut* soit à titre d'*enseignant*, de *salarié professionnel* ou de *soutien* et ce, depuis son engagement à l'*Institut*.

### 3.21 **Personnel professionnel ou de soutien**

Toute personne qui exerce une fonction définie à l'Annexe A sous l'une des sous-catégories d'emplois : *personnel professionnel* ou *personnel de soutien*.

### 3.22 **Personnel régulier**

Désigne toute personne embauchée comme tel par l'*Institut* sauf le *personnel remplaçant*, l'*enseignant* qui exerce des fonctions de *suppléance* ou l'*enseignant* qui exerce des fonctions de *surveillance* et l'*enseignant salarié à la leçon*.

Un nouveau *salarié* à *temps complet* fait partie du *personnel régulier* après avoir complété une période d'essai d'une durée de trois (3) mois et une période d'essai d'une durée de six (6) mois pour un *salarié* à *temps partiel*. Au cours de la période

d'essai, tout *salarié* peut voir son emploi terminé et une telle terminaison ne peut donner lieu à un *grief*.

Au cours de la période d'essai, le *personnel enseignant* a droit aux avantages de la convention en ce qui concerne le traitement. Quant à l'*ancienneté* (article 6), à la *permanence* (article 9), à la sécurité d'emploi (article 11), aux congés sociaux (article 12), aux congés de maladie (article 13) et aux congés sans traitement (article 15), le *salarié* en bénéficie rétroactivement après sa période d'essai s'il demeure à l'emploi de l'*Institut*.

Au cours de la période d'essai, le *salarié professionnel* ou de *soutien* a droit aux avantages de la convention en ce qui concerne le traitement. Les jours chômés et payés sont ceux définis à la clause 22.2.2. Quant à l'*ancienneté* (article 6), à la *permanence* (article 9), à la sécurité d'emploi (article 11), aux congés sociaux (article 12), aux congés de maladie (article 13), aux congés sans traitement (article 15), le *salarié* en bénéficie rétroactivement après sa période d'essai s'il demeure à l'emploi de l'*Institut*.

### 3.23 **Personnel remplaçant**

Désigne toute personne que l'*Institut* embauche comme tel, principalement pour remplacer un *salarié* en congé ou momentanément absent. Dans le cas d'un *enseignant*, le *remplaçant* peut être un *enseignant suppléant* ou un *enseignant surveillant*. Les conditions particulières d'emploi du *personnel remplaçant* sont prévues à l'article 24. Un *personnel remplaçant* n'est pas un *salarié régulier à temps complet* ou un *salarié régulier à temps partiel*.

### 3.24 **Poste**

Désigne, dans un secteur donné, l'ensemble des tâches assignées à un *salarié* dans chacune des *catégories*.

### 3.25 **Qualification pour enseigner dans un champ d'enseignement**

Un *enseignant* est qualifié pour enseigner dans un *champ* s'il possède un baccalauréat en enseignement secondaire avec mention de ce(s) *champ(s)* ou un équivalent. Un baccalauréat en enseignement secondaire détermine un ou plusieurs *champs* d'enseignement.

### 3.26 **Qualification pour enseigner une matière**

Un *enseignant* est qualifié pour enseigner une matière autre que celle(s) appartenant au(x) *champ(s)* précisé(s) dans son baccalauréat en enseignement secondaire ou son équivalent s'il possède l'un ou l'autre des éléments suivants :

- un certificat avec mention de cette autre matière;
- une expérience jugée pertinente par *l'Institut* et démontrant sa compétence à enseigner une matière autre que celle(s) précisée(s) par son baccalauréat en enseignement secondaire, son équivalent ou son certificat.

### 3.27 **Salarié**

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation et engagée par *l'Institut* pour exercer un emploi à *l'Institut*.

### 3.28 **Salarié enseignant**

Désigne toute personne engagée par *l'Institut* pour assumer une tâche d'enseignement.

### 3.29 **Salarié professionnel**

Désigne toute personne engagée comme tel par *l'Institut* pour exercer un emploi à *l'Institut*.

### 3.30 **Salarié de soutien**

Désigne toute personne engagée comme tel par *l'Institut* pour exercer un emploi à *l'Institut*.

### 3.31 **Salarié régulier à temps complet**

Désigne toute personne engagée comme tel par *l'Institut* pour une disponibilité totale à son emploi pour les heures régulières de la semaine pour chaque titre d'emploi.

Dans le cas d'un *enseignant*, le *salarié à temps complet* est celui qui assume une disponibilité totale de soixante-cinq (65) périodes par dix-huit (18) jours ouvrables et de deux cents (200) jours de travail à l'intérieur d'une *année de travail*.

Dans le cas du *personnel professionnel* et de *soutien*, le *salarié à temps complet* est celui qui assume des fonctions pendant aux moins 1400 heures à l'intérieur d'une *année de travail*.

### 3.32 **Salarié régulier à temps partiel**

Désigne un *enseignant* engagé par l'*Institut* pour assumer une charge inférieure à celle d'un *salarié à temps complet* mais supérieure au tiers de la charge à *temps complet*.

Dans le cas des *salariés professionnels* et de *soutien*, désigne une personne engagée par l'*Institut* pour assumer une partie du nombre *régulier* des heures de travail pour assumer entre 600 et 1399 heures par année de travail.

Le *salarié régulier à temps partiel* bénéficie de tous les droits et privilèges accordés au *personnel à temps complet* de même *catégorie*, à condition qu'il puisse les exercer, au prorata du nombre d'heures prévu à son contrat par rapport à celui d'un *personnel régulier à temps complet*.

### 3.33 **Salarié à la leçon**

Désigne un *enseignant* engagé par l'*Institut*, pour une *année scolaire* complète et qui exécute une tâche d'enseignement et de qui l'*Institut* n'exige que la prestation d'enseignement et les tâches immédiatement connexes dont un maximum de neuf (9) journées pédagogiques déterminées par la direction, une journée pédagogique équivalant à quatre (4) périodes.

La charge d'enseignement d'un tel *enseignant* ne doit pas dépasser le tiers de la tâche normale de l'*enseignant à temps complet*.

L'*enseignant salarié à la leçon* a droit aux avantages de la présente convention sauf en ce qui a trait aux articles suivants :

- Article 6 -----Ancienneté;
- Article 9 -----Permanence;
- Article 11 -----Sécurité d'emploi;
- Article 12 -----Congés sociaux;
- Article 13 -----Congés de maladie;
- Article 15 -----Congés sans traitement;
- Article 16 -----Perfectionnement;
- Article 18 -----Procédure de règlements de griefs;
- Article 19 -----Assurances collectives.

### 3.34 **Scolarité**

Désigne toute année complète de scolarité reconnue comme telle par l'attestation officielle du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) conformément au Règlement numéro 4 (Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r.4)) et au «Manuel d'évaluation de la scolarité» ou par l'évaluation de scolarité établie, au nom de l'*Institut*, par le Centre d'animation de développement et

de recherche en éducation (CADRE) conformément au Règlement numéro 4 (Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r.4)) et au « Manuel d'évaluation de la scolarité » du MÉES et son guide de l'utilisateur.

**3.35 Suppléance**

Fonction de l'*enseignant* qui fournit de l'enseignement à un groupe d'élèves en remplacement d'un *enseignant* momentanément absent (réf. à l'article 24).

**3.36 Surveillance**

Fonction d'un *enseignant* qui, bien qu'il soit en présence d'élèves, ne fournit pas d'enseignement (réf. à l'article 24).

**3.37 Syndicat**

Désigne l'association regroupant le personnel de l'enseignement de Keranna (APEK).

**3.38 Temps accumulé**

Tout travail exécuté par un *personnel professionnel* ou de *soutien* en plus des heures de sa semaine régulière de travail doit être approuvé par son supérieur immédiat pour qu'il soit inscrit dans sa banque de temps. Les heures accumulées peuvent être reprises en temps après entente avec le supérieur immédiat. Le *salarié* a la responsabilité de reprendre ce temps au cours d'une même *année de travail*. Les heures accumulés ne sont ni monnayables ni cumulatives d'une *année de travail* à une autre.

**3.39 Traitement des *enseignants***

La rémunération correspond à l'échelon d'*expérience* et à l'échelle dans laquelle l'*enseignant* est classé ; cette rémunération comprend les jours de travail, les jours chômés et les jours de vacances.



## **ARTICLE 4**

### **PRÉROGATIVES SYNDICALES**

---

- 4.01 L'*Institut* reconnaît que toute décision qu'il prend et qui modifie les conditions de la présente convention est sujette à la procédure d'arbitrage.
- 4.02 L'*Institut* remet au *Syndicat* au plus tard le 15 octobre de chaque année, les listes par *catégorie* de tous les *salariés* couverts par l'unité de négociation, incluant la liste de rappel; ces listes comprennent les renseignements suivants pour chacun des *salariés* :
- Nom et prénom;
  - Titre d'emploi;
  - Date d'embauche à l'*Institut*;
  - *Ancienneté* à l'*Institut*.
- Le *Syndicat* sera avisé de toute modification à cette liste.
- 4.03 L'*Institut* reconnaît au *Syndicat* le droit d'afficher tout document identifié comme lui appartenant aux endroits convenus entre les parties, en autant que le contenu de ces documents ne cause aucun préjudice à la direction et / ou aux membres du personnel.
- 4.04 L'*Institut* transmet au *Syndicat* dans les meilleurs délais, si possible avant leur mise en vigueur, tout règlement, avis ou directive relié à l'application de la présente convention et s'adressant aux *salariés*.
- 4.05 L'*Institut* agit par l'entremise de la direction dans tout problème de relations de travail, de discussion, de négociation, d'entente avec le *Syndicat*.
- 4.06 L'*Institut* et le *Syndicat* s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence venant en conflit avec l'éthique professionnelle d'un *salarié*.
- 4.07 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève, ni de contre-grève (lock-out) pendant la présente convention. Le *Syndicat* n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera aucun ralentissement des activités normales de l'*Institut*.
- 4.08 L'*Institut* fait parvenir au *Syndicat* copie de tout document remis aux membres des commissions, conseils ou comités, au sein desquels le *Syndicat* a été appelé à désigner ou à suggérer des délégués.
- 4.09 L'*Institut* reconnaît au *Syndicat*, moyennant un avis préalable, le droit de tenir des réunions de nature syndicale dans les locaux de l'*Institut*. Celui-ci autorise cette utilisation sans frais sauf si exceptionnellement celle-ci entraîne des déboursés supplémentaires.

- 4.10 Après avoir pris rendez-vous avec la direction générale, tout *salarié* a droit, normalement dans la journée ouvrable suivante, de consulter son dossier en présence d'un représentant de l'*Institut* et, s'il le désire, d'un représentant du *Syndicat*.
- Le *salarié* peut obtenir, sur demande, sans frais (sauf s'il en a déjà reçu copie), une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 4.11 L'*Institut* transmet au *Syndicat* copie du document d'embauche d'un *salarié* à la date de son entrée en fonction et copie de la confirmation de départ d'un *salarié* en même temps qu'elle lui est adressée.
- 4.12 Un *salarié* convoqué par l'*Institut* pour *raison disciplinaire* a le droit d'être accompagné par un officier du *Syndicat*. Ni le *salarié* concerné ni l'officier du *Syndicat* ne subit de perte de traitement dans cette circonstance.
- 4.13 Aux fins de la préparation du renouvellement de la convention, l'*Institut* libère, sans perte de traitement, un maximum de trois (3) *salariés* pour un maximum de neuf (9) jours ouvrables pour l'ensemble des *salariés* ainsi libérés. Cependant, le *Syndicat* devra rembourser à l'*Institut* les frais encourus par les *suppléances* ou les *surveillances* exigées. Au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, ces *salariés* devront aviser par écrit la direction de leur absence.
- 4.14 L'*Institut* libère, sans perte de traitement, les trois (3) membres du comité de négociation pour participer aux séances de négociation ou de conciliation. La libération cesse de s'appliquer lorsque les *salariés* sont en grève.
- 4.15 L'*Institut* libère, sans perte de traitement, les membres du comité de *griefs* pour participer à toute rencontre avec l'*Institut*, pour la préparation et l'audition de tout *grief* soumis en arbitrage. Cependant, le *Syndicat* devra rembourser à l'*Institut* les frais encourus par les *suppléances* ou les *surveillances* exigées.
- 4.16 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, un *salarié* libéré en vertu du présent article ne perd aucun droit consenti par la présente convention.
- 4.17 L'*Institut* prélève du salaire de chacun des *salariés* couverts par l'accréditation le montant de la cotisation fixée par le *Syndicat*, et lui fait parvenir, avant le quinzième jour de chaque mois suivant le mois de prélèvement, la somme retenue.
- 4.18 L'*Institut* indique sur les formules **T4** et **Relevé 1**, le montant prélevé aux fins de cotisation syndicale.
- 4.19 Les officiers de l'*exécutif* du *Syndicat* obtiennent de l'*Institut* un congé avec traitement, ne totalisant pas plus de trois (3) jours par *année scolaire* à des fins de représentation ou d'activités syndicales. Cependant, le *Syndicat* devra rembourser à l'*Institut* les frais encourus par les *suppléances* ou *surveillances* exigées.

## ARTICLE 5

### AFFICHAGE (postes vacants)

---

#### 5.1 Dans les *catégories du personnel professionnel et de soutien*

5.1.1 Lorsqu'il existe un *poste* vacant ou nouvellement créé dans les *catégories du personnel professionnel* ou du *personnel de soutien*, l'*Institut* en fait l'affichage à l'interne pendant une période de dix (10) jours civils consécutifs. Une copie de l'affichage est envoyée simultanément au *Syndicat*.

Toutefois, dans certaines circonstances, l'*Institut*, après entente avec le *Syndicat*, peut procéder simultanément à l'affichage à l'interne et à l'externe d'un *poste* vacant ou nouvellement créé dans les *catégories du personnel professionnel* et de *soutien* pendant une période de dix (10) jours civils consécutifs. Une copie des affichages est envoyée simultanément au *Syndicat*.

5.1.2 L'affichage se fait dans chaque *catégorie*.

5.1.3 L'affichage doit contenir :

- Le titre du *poste*;
- La *catégorie* visée;
- Le sommaire de la tâche;
- Le statut rattaché au *poste* (*temps complet, temps partiel*);
- Les exigences;
- L'échelle salariale;
- La date limite de réception des candidatures.

5.1.4 Lors d'un affichage, seuls les *salariés* de la *catégorie* visée peuvent poser leur candidature.

Si le *poste* vacant n'est pas comblé par un *salarié* de la *catégorie* visée, les *salariés* des autres *catégories* pourront poser leur candidature à la condition de satisfaire aux exigences du *poste*.

5.1.5 Les *salariés* intéressés à poser leur candidature doivent transmettre leur demande écrite à l'*Institut* pendant la période d'affichage. Toute candidature soumise en dehors dudit délai ne peut être retenue.

5.1.6 L'*Institut* informe le *Syndicat* du nom du candidat choisi (ou s'il y a lieu, qu'aucun candidat n'a été retenu) dans les dix (10) jours civils consécutifs après que le choix ait été effectué.

- 5.1.7 Jusqu'à l'entrée en fonction du candidat choisi, l'*Institut* peut assigner la personne de son choix.
- 5.1.8 Dans les *catégories*, l'*ancienneté* est le facteur déterminant parmi les candidats qui satisfont aux exigences du *poste*.
- 5.1.9 Le candidat à qui un *poste* a été attribué à la suite d'un affichage a droit à une période d'initiation d'une durée maximale de soixante (60) jours travaillés au cours de laquelle il peut, de son propre choix ou du choix de l'*Institut*, réintégrer son ancien *poste*. Lorsque la réintégration à l'ancien *poste* a lieu par choix de l'*Institut*, en cas de *grief* par le *salarié*, le fardeau de la preuve incombe à l'*Institut*.

Le candidat choisi est confirmé dans son nouveau *poste* après que la période d'initiation soit complétée.

## 5.2 Dans la *catégorie du personnel enseignant*

- 5.2.1 Lorsqu'une charge d'enseignement devient vacante en cours d'*année scolaire* et/ou à la plus éloignée des deux (2) dates soit le 1<sup>er</sup> juillet, soit après la répartition des tâches d'enseignement de l'*année scolaire* suivante, l'*Institut* offre cette charge ou une partie de cette charge aux *enseignants* en place qui répondent aux exigences de la charge et ce, sans préjudice au bon fonctionnement de l'*Institut*. Sinon, l'*Institut* réfère à la liste de rappel et ce, par ordre d'*ancienneté*.

Si les *enseignants* inscrits sur cette liste ne répondent pas aux exigences de la charge, l'*Institut* peut retenir les services de la personne de son choix qui agira comme *personnel régulier*.

- 5.2.2 Entre les candidats, l'attribution de la charge se fait selon les règles pour la répartition des tâches d'enseignement telles que définies à la clause 8.1.

## ARTICLE 6

### ANCIENNETÉ ET EXPÉRIENCE

---

#### 6.1 Ancienneté

6.1.1 L'*ancienneté* détermine la priorité, pour le *personnel régulier permanent*, dans chaque *catégorie*, à recevoir sa tâche pour l'*année de travail*.

6.1.2 a) Pour les *salariés réguliers permanents* ou non *permanents* à *temps complet*, pour chaque *année scolaire* où la période d'emploi couvre la totalité de l'année, l'*ancienneté* équivaut à une année.

b) Pour les *salariés réguliers permanents* ou non *permanents* à *temps complet* engagés pour une partie d'année, l'*ancienneté* équivaut au nombre de jours payés pour cette partie d'année.

c) Pour les *salariés réguliers permanents* à *temps partiel*, l'*ancienneté* se calcule en termes d'années lorsque la tâche excède 50 % de la tâche à *temps complet*.

d) Pour les *salariés réguliers permanents* à *temps partiel* dont la tâche égale ou est inférieure à 50 %, l'*ancienneté* se calcule en termes d'années, de jours ou d'heures payés au prorata d'une tâche à *temps complet*.

e) Pour les *salariés réguliers non permanents* à *temps partiel*, l'*ancienneté* se calcule en termes d'années, de jours ou d'heures payés au prorata d'une tâche à *temps complet*.

f) Aux fins de conversion aux paragraphes d) et e), les heures normales annuelles sont de 1820 heures pour le *personnel professionnel* et de 200 jours pour le *personnel enseignant*.

Aux fins de conversion pour le *personnel enseignant* :

$$\text{Nombre d'année(s)} + \frac{\text{nombre de périodes enseignées} \times 200 \text{ jours}}{\text{nombre de périodes à temps complet}}$$

Aux fins de conversion pour le *personnel professionnel* et de *soutien* :

$$\text{Nombre d'année(s)} + \text{nombre d'heures travaillées calculées au prorata des heures normales annuelles de travail}$$

6.1.3 Au plus tard le 15 octobre de chaque année, l'employeur transmet au Syndicat, la liste d'ancienneté par catégorie d'emploi (enseignant, professionnel et personnel de soutien). Par conséquent, tous les employés auront reçu leur profil de tâches pour signature avant cette date. Les employés sont responsables de valider les informations concernant leur ancienneté et de ce fait, la signature de ce profil de tâches officialise l'ancienneté de l'employé. La liste d'ancienneté (réf. Annexe B – Ancienneté) est en même temps affichée et elle le demeure durant une période de vingt (20) jours civils consécutifs.

À l'expiration du délai de vingt (20) jours civils consécutifs, la liste devient officielle, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si l'*ancienneté* d'un *salarie* est modifiée à la suite d'une contestation, la liste est immédiatement corrigée et une copie est transmise au *Syndicat*.

6.1.4 L'*ancienneté* continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à une maladie ou à un accident pendant une période de vingt-quatre (24) mois ; après ces vingt-quatre (24) mois, le *salarie* cesse de cumuler de l'*ancienneté* mais conserve l'*ancienneté* acquise depuis son *engagement* à l'*Institut*. Après ces vingt-quatre (24) mois d'invalidité, si le *salarie* est déclaré totalement invalide par l'assureur, il perd son lien d'emploi avec l'*Institut*. Par contre, si le *salarie* est déclaré partiellement invalide par l'assureur, il peut, s'il désire conserver son lien d'emploi avec l'*Institut*, demander un congé sans solde tel que stipulé aux clauses 15.01 et 15.02;
- b) durant un congé sans traitement pour études selon les modalités de la clause 15.04 a) ou un congé à traitement différé selon les modalités de l'article 20;
- c) pendant un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines (réf. à la clause 14.11);
- d) pendant un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines (réf. à la clause 14.12);
- e) pendant un congé parental d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines à l'intérieur des soixante-dix (70) semaines de la naissance ou de l'adoption (réf. à la clause 14.13).

6.1.5 L'*ancienneté* cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du *salarie* :

- a) pendant la période où le *salarie* demeure sur la liste de rappel suite à une mise à pied pour une période n'excédant pas quinze (15) mois (réf. à la clause 11.04);

b) pendant un congé sans traitement pour affaires personnelles pour une période n'excédant pas un (1) an (réf. à la clause 15.04 b).

6.1.6 L'*ancienneté* accumulée et l'emploi se perdent pour une des raisons suivantes :

a) par la démission du *salarié* non suivie d'un *réengagement* dans les quinze (15) mois qui suivent;

b) par le *non-réengagement* du *salarié* non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;

c) par le *non-réengagement* non contesté d'un *salarié* dans les quinze (15) mois qui suivent ce *non-réengagement*;

d) à l'expiration de la période durant laquelle le *salarié* est inscrit sur la liste de rappel suite à une mise à pied ou suite à un refus ou négligence de ce *salarié* de reprendre le travail dans les quinze (15) jours civils consécutifs suite à un rappel par poste recommandée ou certifiée, expédié à la dernière adresse connue;

e) par l'absence du *salarié* pendant sept (7) jours ouvrables consécutifs sans raison valable et/ou sans préavis.

6.1.7 Lorsqu'un *salarié* laisse en cours d'année une partie de la charge de travail qui lui avait été assignée par contrat, l'*ancienneté* se rapportant à cette partie de tâche cesse de s'accumuler. Il perd aussi tous les droits qui s'y rattachent. Le *salarié* qui se voit attribuer cette partie de tâche en devient titulaire incluant les droits afférents.

6.1.8 Tout *salarié* promu ou muté à l'*Institut* dans un *poste* en dehors de l'unité de négociation cumule son *ancienneté* pour un maximum de trois (3) ans mais voit geler son *expérience* dans le *poste* précédent dès son entrée en fonction. Il est tenu de demander un congé sans solde pendant les deux (2) premières années puisqu'il se choisit une tâche.

## 6.2 Expérience

6.2.1 L'*expérience* détermine le traitement pour chaque *catégorie* d'emploi.

6.2.2 La clause 6.2.2 concerne les *salariés enseignants* :

a) Pour les *salariés réguliers permanents* ou non *permanents à temps complet*, pour chaque *année de travail* où la période d'emploi couvre la totalité de l'année, l'*expérience* équivaut à une année.

- b) Pour les *salariés réguliers permanents à temps partiel*, l'expérience se calcule en termes d'année lorsque la tâche est égale ou supérieure à 67,5 % d'une tâche à *temps complet*.
- c) Pour les *salariés réguliers permanents à temps partiel* dont la tâche est inférieure à 67,5 % d'une tâche à *temps complet*, l'expérience se calcule en terme d'années et de jours au prorata d'une tâche à *temps complet*.
- d) Pour les *salariés réguliers non permanents à temps partiel*, les *salariés remplaçants* ou les *salariés à la leçon*, l'expérience se calcule en termes d'années et de jours au prorata d'une tâche à *temps complet*.
- e) Aux fins de conversion :

$$\text{Nombre d'année(s)} + \frac{\text{nombre de périodes enseignées} \times 200 \text{ jours}}{\text{nombre de périodes à temps complet}}$$

6.2.3 La clause 6.2.3 concerne les **salariés professionnels et de soutien** :

- a) Pour les *salariés réguliers permanents* ou non permanents à *temps complet*, pour chaque *année de travail* où la période d'emploi couvre la totalité de l'année, l'expérience équivaut à une année.
- b) Pour les *salariés réguliers permanents à temps partiel*, l'expérience se calcule en termes d'année lorsque la tâche est de plus de 1365 heures d'une tâche à *temps complet*.
- c) Pour les *salariés réguliers permanents à temps partiel* dont la tâche est de moins de 1365 heures d'une tâche à *temps complet*, l'expérience se calcule en termes d'années, de jours ou d'heures payées au prorata d'une tâche à *temps complet*.
- d) Pour les *salariés réguliers non permanents à temps partiel*, l'expérience se calcule en termes d'années, de jours ou d'heures payées au prorata d'une tâche à *temps complet*.
- e) Aux fins de conversion aux paragraphes c) et d), les heures normales annuelles d'un *temps complet* sont de 1 820 heures :

$$\text{Nombre d'année(s)} + \frac{\text{nombre d'heures travaillées calculées}}{\text{au prorata des heures normales annuelles de travail}}$$

6.2.4 L'expérience continue de s'accumuler :

- a) pendant un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines (réf. à la clause 14.11);



- b) pendant un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines (réf. à la clause 14.12);
- c) pendant un congé parental d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines à l'intérieur des soixante-dix (70) semaines de la naissance ou de l'adoption (réf. à la clause 14.13);
- d) lors d'un congé de maladie d'un *salarié* professionnel et de soutien sous contrat annuel n'ayant rempli une fonction que pendant un minimum de 130 jours; pour un salarié enseignant, ce minimum est de 90 jours (réf. à la clause 3.04).

## ARTICLE 7

### ENGAGEMENT (non-réengagement, démission)

---

7.01 Le contrat d'*engagement* d'un *salarié* doit être fait par écrit sur des formulaires prévus à l'Annexe C - Contrat d'engagement. Ce contrat est rédigé en deux (2) copies dont une copie est remise au *salarié* concerné et l'autre conservée par l'*Institut*. L'*Institut* informe tout nouveau *salarié* lors de la signature de son contrat d'*engagement* de la façon dont il peut avoir accès au texte de la convention collective.

De la même façon, tout *salarié* fournit les documents attestant de ses *qualifications* et de son *expérience* avant la signature de son contrat. L'*Institut* et le nouveau *salarié* peuvent convenir d'un délai pour la remise de ces documents.

7.02 Sous réserve des autres dispositions de la convention, tout contrat d'*engagement* d'un *salarié* engagé à titre de *personnel régulier* se renouvelle automatiquement. Cependant, tant que la *permanence* n'est pas acquise, l'*Institut* peut refuser de le renouveler. L'avis du *non-réengagement* doit parvenir au *salarié* et au *Syndicat*, par écrit, le ou avant le 1<sup>er</sup> mai. L'*Institut* fait connaître par écrit au *salarié* concerné les motifs du *non-réengagement*.

7.03 Le *salarié* non permanent ne peut se prévaloir de la procédure de *grief* (réf. à l'article 18) en cas de *non-réengagement*.

7.04 Le contrat d'*engagement* d'un *salarié* engagé à titre de *personnel remplaçant* doit préciser la charge confiée ainsi que le nom du *salarié* absent.

7.05 Démission :

Un *salarié* qui n'a pas l'intention de demeurer à l'emploi de l'*Institut* pour l'année suivante doit avertir ce dernier le ou avant le 1<sup>er</sup> avril.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin, l'*Institut* informe le *personnel* des tâches devenues disponibles ou des nouveaux *postes* créés pour l'année subséquente, en affichant une feuille informative au local des enseignants. Le *Syndicat* en est informé simultanément.

Dans le cas où la démission d'un *enseignant* survient après la répartition des tâches d'enseignement de l'*année scolaire* suivante, les tâches qui avaient été attribuées à l'*enseignant* démissionnaire doivent être offertes en priorité aux *enseignants* en place qui répondent aux exigences de la charge et ce, sans préjudice au bon fonctionnement de l'*Institut*.

## ARTICLE 8

### DESCRIPTION DES TÂCHES

---

#### 8.1 Personnel enseignant

8.1.1 Pour la description des tâches du *personnel enseignant*, référer à l'Annexe E - Description des tâches du personnel syndiqué de Keranna.

8.1.2 La tâche des *enseignants* est répartie entre les membres de l'*équipe enseignante* afin d'assumer toutes les tâches professionnelles exigées pour la formation des élèves.

8.1.3 La distribution des tâches se fait selon le processus suivant :

a) Avant que ne débute la distribution des tâches, l'*Institut* s'informe auprès des *enseignants permanents*, au moyen de l'Annexe I- Formulaire de préférence de l'enseignant(e) permanent(e) de la présente convention collective, de :

- la tâche qu'ils souhaiteraient occuper, compte tenu de leurs *qualifications*;
- leur intérêt à accepter l'une des responsabilités associées aux *compléments de tâches*.

b) L'*Institut* rencontre les *enseignants permanents* par ordre d'*ancienneté* et leur propose une tâche professionnelle en tenant compte, selon leur *champ d'enseignement*, les *champs d'enseignement protégés*, les besoins de l'organisation et l'appréciation de leur travail, de leurs souhaits.

c) À la suite de la distribution des tâches pour les *enseignants permanents*, l'*Institut* rencontre les *enseignants* non permanents pour leur offrir des tâches en fonction des besoins de l'organisation, de leur *champ d'enseignement*, des *champs d'enseignement protégés*, de leurs *qualifications* ou de leur compétence.

d) Si les besoins de l'organisation nécessitent l'*engagement* d'un *enseignant salarié à la leçon*, l'*Institut* peut imposer à un *enseignant permanent*, jusqu'à ce que l'ensemble du processus de distribution des tâches soit complété, une matière qu'il n'avait pas choisi d'enseigner mais pour laquelle il est *qualifié*.

8.1.4 S'il y a égalité d'*ancienneté*, l'*enseignant* qui a enseigné une matière le plus grand nombre d'années a priorité dans cette matière. Si l'égalité persiste, l'*enseignant* qui a enseigné à un niveau le plus grand nombre de fois a priorité. Si l'égalité persiste encore, le partage des groupes devra favoriser des tâches équitables pour les *enseignants* concernés.

8.1.5 *L'enseignant régulier à temps partiel à 70 % et plus d'une tâche à temps complet* est tenu de participer à toutes les journées pédagogiques. *L'enseignant régulier à temps partiel* entre 50 % et 70 % d'une tâche à *temps complet* est tenu de participer, sur demande, à un maximum de onze (11) journées pédagogiques. *L'enseignant régulier à temps partiel* à moins de 50 % d'une tâche à *temps complet* ou *l'enseignant salarié à la leçon*, participe, sur demande, à un maximum de neuf (9) journées pédagogiques.

## 8.2 **Personnel professionnel**

8.2.1 Pour la description des tâches du personnel professionnel, référer à l'Annexe E - Description des tâches du personnel de Keranna.

## 8.3 **Personnel de soutien**

8.2.2 Pour la description des tâches du personnel de soutien, référer à l'Annexe E - Description des tâches du personnel de Keranna.

## **ARTICLE 9**

### **PERMANENCE**

---

9.01 Un *salarié régulier à temps complet* acquiert la *permanence* le 1<sup>er</sup> mai de sa deuxième année consécutive d'*engagement* comme *salarié régulier à temps complet* à l'*Institut* si, à cette date, ce dernier ne lui a pas signifié l'*avis de non-réengagement* prévu à la clause 7.02.

Un *salarié régulier à temps partiel* acquiert la *permanence* lorsqu'il a accumulé au moins deux (2) années d'*ancienneté* à l'emploi de l'*Institut*.

9.02 Le *non-réengagement* pour surplus de personnel suivi d'un *réengagement* au cours de l'*année scolaire* suivante n'interrompt pas le service continu aux fins d'application de la présente clause.

9.03 L'*Institut* conserve à son service un *salarié permanent* aussi longtemps que l'*Institut* peut lui offrir un *poste* pour lequel il est qualifié et compétent.

9.04 Il est possible à un *salarié enseignant permanent à temps complet* de demander à l'*Institut* d'avoir une charge d'enseignement à *temps partiel* pour au moins 51 % d'une tâche normale régulière et pour une période d'au moins une *année scolaire*. Sauf pour son *ancienneté*, un tel *salarié* est alors régi par les dispositions applicables au *salarié à temps partiel*.

## **ARTICLE 10**

### **CONDITIONS DE TRAVAIL**

---

#### **10.1 Salarié enseignant**

10.1.1 La charge professionnelle d'un *salarié enseignant à temps complet* est de soixante-cinq (65) périodes de soixante (60) minutes par dix-huit (18) jours ouvrables.

Le temps passé à des réunions convoquées par l'*Institut* (ex : réunions du personnel, réunions de parents,...) fait aussi partie de la charge régulière de travail.

10.1.2 Conformément à l'entente intervenue le 8 juillet 2004 entre la Fédération des Syndicats de l'enseignement (FSE) et la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ) relativement à la détermination des heures réputées travaillées et assurables aux fins d'application du régime d'assurance emploi :

- I. La détermination de la base de calcul des heures réputées travaillées pour les *enseignants* par semaine se fera à partir des heures incluses dans la tâche éducative;
- II. Chaque heure de tâche éducative sera multipliée par le facteur 2 jusqu'à l'atteinte du maximum de quarante (40) heures par semaine réputées travaillées pour une tâche éducative normale;
- III. Toute heure de tâche éducative travaillée et rémunérée en sus des heures mentionnées au paragraphe précédent est également multipliée par le facteur 2 et s'ajoute aux quarante (40) heures;
- IV. Toute heure de travail rémunérée pour des activités non incluses dans la tâche éducative est reconnue à raison d'une heure assurable pour chaque heure rémunérée;
- V. Le facteur 2 s'applique à tous les *enseignants* sans exception, peu importe leur statut, pour chaque heure travaillée et rémunérée et incluse dans la tâche éducative.

10.1.3 Le *salarié enseignant* remplit normalement sa tâche d'enseignement dans les locaux prévus par l'*Institut*. Il est tenu d'y être au moment où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent. Un retard de quinze (15) minutes à un cours entraîne la perte totale de la période puisqu'un *surveillant* entre en fonction.

- 10.1.4 *L'Institut informe l'enseignant de ses tâches professionnelles, dans les limites de ses possibilités, au plus tard le 15 août en ce qui concerne la (les) matière(s) enseignée(s) et au plus tard le 30 septembre en ce qui concerne le détail de ses principales activités professionnelles sans préjudice à une possible réorganisation des cours et à une nouvelle répartition des tâches qui se fait alors à la suite d'une entente entre les parties.*

Une réorganisation ne peut cependant avoir pour effet de modifier le contrat *d'engagement d'un salarié régulier* tel que défini à l'Annexe C - Contrat d'engagement.

- 10.1.5 *Durant l'année scolaire, le salarié enseignant régulier a droit aux congés établis par l'Institut pour les élèves, sauf pour les journées pédagogiques prévues par l'Institut.*

## 10.2 Salarié professionnel ou de soutien

- 10.2.1 *La semaine de travail d'un salarié professionnel ou de soutien à temps complet est de trente-cinq (35) heures par semaine. La période de repas ne fait pas partie des heures de travail.*

- 10.2.2 *Le temps accumulé du personnel professionnel et de soutien est compensé en temps équivalent. La reprise de temps a lieu après entente avec l'Institut.*

Afin d'inscrire officiellement les heures accumulées dans sa banque de temps, il est de la responsabilité de l'employé d'informer, hebdomadairement, son supérieur immédiat des heures accumulées travaillées et de la nature du travail effectué pendant celles-ci.

Cependant lorsque le contrat de travail est résilié avant que le *salarié* ait pu bénéficier de ses reprises en temps ou que le *salarié* met fin à son contrat avant qu'il n'ait pu bénéficier de ses reprises en temps, les heures accumulées, approuvées et inscrites dans la banque de temps sont payées au taux horaire *régulier* en même temps que le dernier versement du salaire.

- 10.2.3 *Pour le salarié professionnel ou de soutien régulier, la semaine de relâche est considérée, s'il y a lieu, comme une semaine de vacances.*

## ARTICLE 11

### SÉCURITÉ D'EMPLOI ET LISTE DE RAPPEL

---

11.01 Dans le cas où l'*Institut* doit réduire ses effectifs *enseignants*, *professionnels* ou de *soutien* pour l'*année scolaire* suivante, il pourra procéder à la mise à pied des *salariés* non permanents en procédant selon les modalités définies aux clauses 7.02 et 7.03 et selon les règles définies ci-après.

11.02 L'*Institut* procède d'abord par le *non-réengagement* des *salariés* non permanents selon leur *ancienneté*, en leur donnant l'avis mentionné à la clause 7.02.

À *ancienneté* égale parmi les *salariés enseignants* non permanents, l'*Institut* met à pied l'*enseignant* qui a le moins d'*ancienneté* dans la matière, puis si l'égalité persiste, celui qui a le moins d'*ancienneté* dans le niveau. Si l'égalité persiste encore, le départage se fera en mettant à pied l'*enseignant* qui a le moins d'*expérience* sinon, celui qui a le moins de *scolarité*.

À *ancienneté* égale parmi des *salariés professionnel* ou de *soutien* et non permanents occupant une même fonction, le départage se fera en mettant à pied le *salarié* qui a le moins d'*expérience* dans cette fonction.

11.03 Si le *non-réengagement* des *salariés* non permanents ne suffit pas à éliminer le surplus de *personnel*, l'*Institut* met à pied les *enseignants* ou selon le cas, les *salariés professionnels* ou de *soutien permanents* selon l'*ancienneté* en leur donnant un avis à cet effet avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.

Dans ce cas, l'*Institut* informe le *Syndicat* des noms des *salariés* qui risquent d'être affectés par une telle mise à pied.

11.04 Le nom d'un *salarié permanent* effectivement mis à pied est inscrit sur une liste de rappel pour une période de quinze (15) mois commençant au 1<sup>er</sup> juillet suivant sa mise à pied. Pendant cette période, le *salarié* concerné conserve son *ancienneté* acquise jusqu'à l'expiration de la période pendant laquelle il demeure sur la liste de rappel.

11.05 Avant de procéder à tout nouvel *engagement* de *personnel régulier*, l'*Institut* doit réengager les *salariés* qui sont sur la liste de rappel suivant les règles de l'*ancienneté*. Ce rappel ne pourra s'effectuer qu'en autant que le *salarié* puisse prouver ses *qualifications* et/ou ses compétences.



## ARTICLE 12

### CONGÉS SOCIAUX

---

12.01 L'*Institut* accorde à chaque *salarie régulier* certains congés sociaux sans perte de traitement. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droits sont ceux ci-après mentionnés :

- a) Décès du conjoint, d'un enfant ou de l'enfant du conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, immédiatement avant ou après le jour des funérailles;
- b) Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : quatre (4) jours ouvrables consécutifs, immédiatement avant ou après le jour des funérailles;
- c) Décès de ses beaux-parents, beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, demi-sœur, demi-frère, ex-conjoint(e) qui est le père ou la mère d'un enfant de l'employé : deux (2) jours ouvrables consécutifs, immédiatement avant ou après le jour des funérailles;

Dans le cas des décès décrits en a), b) et c), une (1) de ces journées peut être reportée à une date ultérieure pour l'inhumation du défunt;

Dans le cas des décès décrits en b) et c), une (1) journée supplémentaire peut être allouée si les jours de funérailles ont lieu un jour ouvrable;

- d) Naissance ou adoption d'un enfant : Deux (2) jours non consécutifs rémunérés si le *salarie* est à l'emploi de l'*Institut* depuis au moins soixante (60) jours civils consécutifs. De plus, le *salarie* pourrait ajouter trois (3) autres jours supplémentaires à ses frais. Ces journées doivent être prises dans les quinze (15) jours qui suivent la naissance de l'enfant ou pour une adoption, dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison;
- e) Mariage de son père, sa mère, son frère, sa sœur, son enfant, ou l'enfant de son *conjoint* : le jour du mariage;
- f) Mariage, premier engagement, ordination ou vœux perpétuels du *salarie* : sept (7) jours ouvrables, y compris (s'il y a lieu) le jour de l'événement;
- g) Premier engagement, ordination ou vœux perpétuels de son enfant, son frère, sa sœur : le jour de l'événement;
- h) Changement de domicile : le jour du déménagement;

- i) Autres événements : un maximum de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure ou hors du contrôle du *salarié* (désastre, feu, inondation, disparition en cour ou autre) qui oblige un *salarié* qui n'en a pas le choix, à s'absenter de son travail et pour laquelle l'*Institut* accorde une permission d'absence sans perte de traitement.

12.02 Dans les cas des paragraphes a) et b) de la clause 12.01, il est également possible au *salarié*, après autorisation et sans préjudice au bon fonctionnement de l'*Institut*, d'ajouter à cette période un congé sans traitement n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

Dans les cas des paragraphes a) et b) de la clause 12.01, le *personnel professionnel* et de *soutien* peut utiliser ses jours de vacances accumulés et / ou ses heures accumulées à la demande de l'*Institut*.

12.03 Dans le cas où un *salarié* est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire dans laquelle il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de traitement pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, l'*Institut* déduit du traitement du *salarié* les sommes auxquelles il a droit pour l'accomplissement de ses fonctions et ce, jusqu'à concurrence de son traitement régulier.

12.04 Quand une tempête entraîne la fermeture temporaire de l'*Institut* et l'absence des élèves, le *personnel enseignant* n'est pas tenu de se présenter à l'école. Le traitement du *personnel enseignant régulier* n'est pas affecté.

Quand une tempête entraîne la fermeture temporaire de l'*Institut* et que le *personnel professionnel et de soutien* est dans l'impossibilité de se rendre à son *poste*, celui-ci doit remettre son temps dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, s'entendre avec la direction sur d'autres dispositions ou perdre son salaire.

## ARTICLE 13

### CONGÉS DE MALADIE

---

13.01 a) Tout *salarié enseignant à temps complet* a droit, sans perte de salaire, à vingt-huit (28) périodes de congé de maladie par année. Ces périodes sont non cumulatives. Les vingt et une (21) premières périodes sont monnayables lorsque non utilisées alors que les sept (7) dernières sont non monnayables. Le nombre de périodes monnayables d'un *enseignant* en congé sans traitement ou en congé de maladie pendant l'*année scolaire* est calculé au prorata du temps travaillé. Lorsqu'un *enseignant* s'absente pour une journée pédagogique ou une journée sportive, quatre (4) périodes sont retranchées à sa banque de congés de maladie, l'avant-midi représente deux (2) périodes et l'après-midi représente aussi deux (2) périodes même si, en réalité, l'avant-midi est plus long que l'après-midi.

Lorsqu'un *salarié enseignant à temps complet* est embauché ou quitte en cours d'année, le nombre de périodes de congé de maladie auquel il a droit est calculé au prorata du nombre de jours travaillés dans l'année.

Lorsque la banque de congés de maladie est épuisée, la *coupure salariale* se fait à la période pour les journées d'enseignement et à la journée pour les journées pédagogiques ou sportives.

Les périodes monnayables le sont à raison de 1/1000 du traitement applicable au 30 juin précédent par période non utilisée.

b) Pour les *salariés enseignants à temps partiel*, le nombre de périodes de congé de maladie est calculé au prorata de leur tâche par rapport à la tâche d'un *salarié enseignant à temps complet*. Ces périodes sont non cumulatives. Les périodes monnayables le sont au prorata de celles payables pour un *enseignant à temps complet*. Le nombre de périodes monnayables d'un *enseignant à temps partiel* en congé de maladie pendant l'*année scolaire* est calculé au prorata du temps travaillé. Lorsqu'un *enseignant* s'absente pour une journée pédagogique ou une journée sportive, quatre (4) périodes sont retranchées à sa banque de congés de maladie, l'avant-midi représente deux (2) périodes et l'après-midi représente aussi deux (2) périodes même si, en réalité, l'avant-midi est plus long que l'après-midi.

Lorsqu'un *salarié enseignant à temps partiel* est embauché ou quitte en cours d'année, le nombre de périodes de congé de maladie auquel il a droit est calculé au prorata du nombre de jours travaillés dans l'année et au prorata de sa tâche par rapport à la tâche d'un *salarié enseignant à temps complet*.

Lorsque la banque de congés de maladie est épuisée, la *coupure salariale* se fait à la période pour les journées d'enseignement et à la journée pour les journées pédagogiques ou sportives.

Les périodes monnayables le sont à raison de 1/1000 du traitement applicable au 30 juin précédent par période non utilisée.

- 13.02 a) Tout *salarié professionnel* ou de *soutien à temps complet* a droit sans perte de salaire à sept (7) jours de congé de maladie. Ces jours sont non cumulatifs. Les jours non utilisés sont monnayables selon le taux horaire du traitement en vigueur au 30 juin précédent. Les jours monnayables d'un employé en congé sans traitement ou en congé de maladie pendant *l'année de travail* sont rémunérés au prorata du temps travaillé.

Lorsqu'un *salarié professionnel* ou de *soutien à temps complet* est embauché ou quitte en cours d'année, le nombre de congés de maladie auquel il a droit est calculé au prorata du nombre de jours travaillés dans l'année.

Après épuisement des sept (7) jours de congé de maladie, *l'Institut* déduit le taux horaire de traitement par heure d'absence non rémunérée.

- b) Pour tout *salarié professionnel* ou de *soutien à temps partiel*, le nombre de congés de maladie est calculé au prorata de sa tâche par rapport à la tâche d'un *salarié professionnel* ou de *soutien à temps complet* de sa *catégorie* d'emploi. Ces jours sont non cumulatifs. Les jours non utilisés sont monnayables selon le taux horaire du traitement en vigueur au 30 juin précédent. Les jours monnayables d'un employé en congé sans traitement ou en congé de maladie pendant *l'année de travail* sont rémunérés au prorata du temps travaillé.

Lorsqu'un *salarié professionnel* ou de *soutien à temps partiel* est embauché ou quitte en cours d'année, le nombre de congés de maladie auquel il a droit est calculé au prorata du nombre de jours travaillés dans l'année et au prorata de sa tâche par rapport à la tâche d'un *salarié professionnel* ou de *soutien à temps complet* de sa *catégorie* d'emploi.

Après épuisement des congés de maladie, *l'Institut* déduit le taux horaire de traitement par heure d'absence non rémunérée.

- 13.03 Le congé de maladie inclut aussi une absence pour la maladie du *conjoint*, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur et d'une personne avec qui l'on vit. De plus, un rendez-vous personnel chez un spécialiste ou dans un centre hospitalier est aussi considéré comme maladie.

- 13.04 Le congé de maladie inclut aussi une absence pour affaires personnelles. Le *salarié enseignant à temps complet*, a droit à quatre (4) périodes de congés pour affaires personnelles et le *salarié professionnel* ou de *soutien à temps complet* a droit à sept (7) heures de congé pour affaires personnelles. Le nombre de congés pour affaires personnelles d'un *salarié régulier à temps partiel* est calculé au prorata de sa tâche par rapport à la tâche d'un *salarié à temps complet* de sa *catégorie* d'emploi.

Dans le cas d'un *salarié professionnel* ou de *soutien*, l'utilisation de la banque de temps accumulé doit avoir préséance sur l'utilisation des congés pour affaires personnelles.

- 13.05 Pour toute absence, le *salarié* en fournit le motif. S'il s'agit d'un motif autre que ceux prévus dans cet article, l'employé peut se prévaloir des clauses 13.04, 15.09, 15.10, 15.11 et de l'article 12 ou à défaut, il ne recevra pas de traitement pour cette (ces) journée(s).

## ARTICLE 14

### CONGÉ MATERNITÉ, CONGÉ PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

---

Les clauses 14.01; 14.03; 14.04; 14.05; 14.07; 14.09; 14.11 et 14.14 concernent le **congé de maternité**.

Les clauses 14.06; 14.07; 14.12 et 14.14 concernent le **congé de paternité**.

Les clauses 14.05; 14.07; 14.09; 14.13 et 14.14 concernent le **congé parental (naissance)**.

Les clauses 14.07 et 14.08 concernent le **congé parental (adoption)**.

14.01 En cas de maternité, la *salariée* demande, par un avis écrit adressé à la direction au moins trois (3) semaines avant son départ ou moins de trois (3) semaines si son état de santé l'oblige à partir plus tôt, un **congé de maternité** sans traitement d'une durée maximale de vingt et une (21) semaines consécutives. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à la *salariée* concernée. Le **congé de maternité** débute au plus tôt à la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement. La *salariée* indique sur l'Annexe H - Formulaire de déclaration d'absence ou de demande de congé pour toutes les catégories de personnel, la date du départ pour le congé de maternité et la date de retour au travail.

Toutefois, à partir de la 6<sup>e</sup> semaine avant l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit un certificat médical attestant que la *salariée* est apte au travail. Si elle ne le fournit pas dans les huit (8) jours suivants, l'employeur peut, par avis écrit et motivé, l'obliger à prendre son **congé de maternité**.

14.02 Au moins treize (13) semaines avant la semaine présumée de l'accouchement, la *salariée* enceinte doit aviser par écrit l'*Institut* de la date présumée de l'accouchement en complétant l'Annexe H - Formulaire de déclaration d'absence ou de demande de congé pour toutes les catégories de personnel.

14.03 Dès que le médecin traitant le recommande, la *salariée* a droit à un **congé de maternité**.

14.04 Une absence pour **congé de maternité** d'une *salariée professionnelle* ou de *soutien* durant l'*année de référence* n'a pas pour effet de réduire ses congés annuels.

14.05 Trois (3) semaines avant l'expiration du **congé de maternité** prévu à la clause 14.01, la *salariée* doit informer l'*Institut* par écrit de son intention, soit de reprendre sa charge à l'expiration de ce même congé, soit de prolonger son **congé de maternité** par un **congé parental** prévu à la clause 14.07 en complétant l'Annexe H - Formulaire de déclaration d'absence ou de demande de congé pour toutes les catégories de personnel.

14.06 Le père peut demander un **congé de paternité** sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues. Ce congé peut être pris à n'importe quel moment, mais il doit commencer à partir de la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après sa naissance. Au moins trois (3) semaines avant la prise du **congé de paternité**, le père informe l'*Institut* par un avis écrit de la date de début du congé et de la date de retour au travail sous réserve de la date d'accouchement de la mère en complétant l'Annexe H - Formulaire de déclaration d'absence ou de demande de congé pour toutes les catégories de personnel. La demande doit être accompagnée d'un plan de remplacement pour l'*enseignant suppléant*.

S'il le désire, le père peut demander de fractionner en semaines ce congé sans traitement. Au moins trois (3) semaines avant la prise de chaque requête de congé, le père transmet à l'*Institut* par écrit sa demande indiquant la date de début du congé et la date de retour au travail en complétant l'Annexe H - Formulaire de déclaration d'absence ou de demande de congé pour toutes les catégories de personnel. Il doit aussi remettre un plan de remplacement décrivant les impacts de son départ dans l'organisation du travail des élèves. Les modalités du paragraphe précédent s'appliquent également. L'*Institut* s'engage à fournir une réponse à la demande de **congé de paternité** ainsi que les motifs qui justifient sa décision au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

14.07 Faisant suite au **congé de maternité**, au **congé de paternité ou pour adoption**, un **congé parental** sans traitement peut être pris. Au moins trois (3) semaines avant la prise du **congé parental**, le parent peut demander par écrit un congé sans traitement d'une durée maximale de quarante-neuf (49) semaines continues en complétant l'Annexe H - Formulaire de déclaration d'absence ou de demande de congé pour toutes les catégories de personnel. Le **congé parental** ne peut commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né ou de l'adoption. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou après que l'enfant ait été confié au salarié. La demande écrite indique la date de début du congé et la date de retour au travail.

14.08 En cas d'**adoption**, le *salarié* obtient, sur demande écrite adressée à la direction, au moins treize (13) semaines avant la semaine présumée d'adoption, un congé pour adoption sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines en complétant l'Annexe H - Formulaire de déclaration d'absence ou de demande de congé pour toutes les catégories de personnel. La demande écrite indique la date de début du congé et la date de retour au travail.

14.09 À l'expiration du **congé de maternité ou du congé parental**, le *salarié* reprend le *poste* qu'il occupait, si celui-ci est encore disponible au moment où il demande à réintégrer ses fonctions. Si le *poste* du *salarié* n'existe plus à son retour, l'employeur lui reconnaît tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du *poste* s'il avait alors été au travail.

- 14.10 Le *salarié* qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l’avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.
- 14.11 À son retour en fonction, la *salariée* qui s’est prévalu d’un **congé de maternité** en vertu de la clause 14.01, cumule de l’*ancienneté* (réf. à la clause 6.1.4 c)) et de l’*expérience* (réf. à la clause 6.2.4 a)); elle reprend les droits afférents qu’elle détenait à l’expiration de son congé.
- 14.12 À son retour en fonction, le *salarié* qui s’est prévalu d’un **congé de paternité** en vertu de la clause 14.06, cumule de l’*ancienneté* (réf. à la clause 6.1.4 d)) et de l’*expérience* (réf. à la clause 6.2.4 a)); il reprend les droits afférents qu’il détenait à l’expiration de son congé.
- 14.13 À son retour en fonction, le *salarié* qui s’est prévalu d’un **congé parental** cumule de l’*ancienneté* (réf. à la clause 6.1.4 e)) et de l’*expérience* (réf. à la clause 6.2.4 c)); il reprend les droits afférents qu’il détenait à l’expiration de son congé.
- 14.14 Pendant la période normale de **congé de maternité, de paternité ou de congé parental**, la participation du *salarié* aux régimes d’assurance collective (réf. à l’article 19) n’est pas affectée par son absence, sous réserve qu’il acquitte régulièrement les cotisations exigibles à ces régimes et que l’employeur assume sa part, selon les consignes données par l’assureur.
- 14.15 Il est de la responsabilité du *salarié* qui répond aux conditions d’admissibilité du Régime québécois d’assurance parental (RQAP) de faire une demande au ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale afin de recevoir les prestations auxquelles il a droit.



## **ARTICLE 15**

### **CONGÉS SANS TRAITEMENT**

---

15.01 La demande d'un congé sans traitement, aux fins d'études ou affaires personnelles, est étudiée par l'*Institut*. La durée du congé aux fins d'études est d'au maximum une *année de travail*. La durée du congé pour affaires personnelles est d'une *année de travail*.

15.02 Le congé pour affaires personnelles peut être renouvelé pour une deuxième année en autant que l'analyse des possibilités de réalisation permette à la direction de concilier ce congé avec son organisation.

15.03 Toute demande pour l'obtention ou le renouvellement d'un congé sans traitement pour une *année de travail* doit être faite par écrit avant le 1<sup>er</sup> avril et doit établir clairement les motifs à son soutien et préciser la durée du congé demandé.

15.04 a) Congé sans traitement pour une *année de travail* aux fins d'études

Durant son absence, le *salarie* en congé sans traitement pour une *année de travail* cumule de l'*ancienneté* et conserve les années d'*expérience* qu'il détenait au moment de son départ si ce congé est accordé aux fins d'études en vue de l'obtention d'au minimum quinze (15) crédits ou son équivalent.

Au retour du congé pour études, le *salarie* devra présenter les pièces justificatives prouvant la réussite d'au minimum quinze (15) crédits ou son équivalent. Sinon, il sera considéré comme ayant demandé un congé sans traitement pour affaires personnelles.

b) Congé sans traitement pour affaires personnelles pour une *année de travail*

Le *salarie* en congé sans traitement pour une *année de travail* pour affaires personnelles conserve l'*ancienneté* et les années d'*expérience* qu'il détenait au moment de son départ.

15.05 Le *salarie* en congé sans traitement pour une *année de travail* doit aviser le directeur général de son retour avant le 1<sup>er</sup> avril.

15.06 Au retour de son congé sans traitement pour une *année de travail*, le *salarie* peut reprendre un *poste* et est traité aux fins d'affectation comme tous les autres *saliés* à l'emploi de l'*Institut*.

15.07 L'*Institut* s'engage à fournir une réponse à la demande de congé sans traitement pour une *année de travail* ainsi que les motifs qui justifient sa décision avant le 1<sup>er</sup> mai.

15.08 L'employé en congé sans traitement doit aviser par écrit la direction générale de son choix, à savoir conserver, en payant la totalité des primes s'il y a lieu, toutes les couvertures qu'il avait choisies au moment de son adhésion à l'assurance, ou annuler complètement son assurance à l'exception de l'assurance-maladie.

15.09 Échange de périodes pour un enseignant

Au cours d'une même *année scolaire*, un *enseignant* peut échanger avec un ou d'autre(s) *enseignant(s)* des périodes pour l'équivalent d'au maximum deux (2) journées ou huit (8) périodes, sans excéder quatre (4) périodes par demande. Aucun *échange de périodes* ne doit se faire sans en demander l'autorisation préalable à la direction. La demande doit être accompagnée d'un plan d'échange décrivant les impacts auprès des élèves et démontrant qu'ils ne seront pas pénalisés.

15.10 Congé pour affaires personnelles d'une durée de deux (2) à cinq (5) jours ouvrables consécutifs par *année de travail*

Tout membre du *personnel régulier* peut obtenir au maximum un congé sans traitement d'une durée de deux (2) à cinq (5) jours ouvrables consécutifs par *année de travail*. Cette demande se fait par écrit au moins quarante-cinq (45) jours civils à l'avance, au directeur général, et doit préciser la durée du congé demandé. L'*Institut* s'engage à fournir une réponse à la demande de congé sans traitement ainsi que les motifs qui justifient sa décision au plus tard vingt et un (21) jours après la réception de la demande.

Pendant ce congé sans solde, un *enseignant* peut échanger avec un ou d'autres *enseignants* des périodes pour l'équivalent d'une (1) journée ou de quatre (4) périodes. Aucun *échange de périodes* ne doit se faire sans en demander l'autorisation préalable à la direction.

Pendant ce congé sans solde, un *salarie* autre qu'un *enseignant* peut utiliser son temps accumulé (s'il y a lieu) ou reprendre son temps, pour l'équivalent d'une journée, après entente avec la personne de qui il relève.

La *coupure salariale* de l'*enseignant* se fait à la période pour les journées d'enseignement et à la journée pour les journées pédagogiques ou sportives.

La *coupure salariale* d'un *professionnel* ou d'un *personnel de soutien* se calcule en fonction de son taux horaire.

Advenant le cas où deux (2) membres du *personnel enseignant* ou plus font la demande d'un congé sans traitement pour une période de deux (2) à cinq (5) jours ouvrables consécutifs, et ce, pour une même période de congé, les deux (2) critères suivants s'appliqueront :

- ❑ les demandes sont traitées par priorité de date de réception;

- ❑ un groupe-élèves ne peut avoir plus d'un enseignant absent par jour de remplacement attribuable à un congé sans traitement.

Advenant le cas où deux (2) membres du *personnel professionnel* et de *soutien* ou plus font la demande d'un congé sans traitement pour une période de deux (2) à cinq (5) jours ouvrables consécutifs, et ce, pour une même période de congé, les deux (2) critères suivants s'appliqueront :

- ❑ les demandes sont traitées par priorité de dates de réception;
- ❑ les demandes relatives à un congé sans traitement seront aussi jugées dans l'esprit de maintenir la qualité des services en lien avec les élèves, principalement si un remplacement devait être attribué audit service en question.

#### 15.11 Congé pour affaires personnelles d'une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs et inférieure à une *année de travail*.

Toute demande pour l'obtention d'un congé pour affaires personnelles d'une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs et inférieure à une *année de travail* doit être faite par écrit au moins soixante (60) jours civils à l'avance au directeur général. Elle doit établir clairement les motifs à son soutien et préciser la durée du congé demandé. De plus, le *salarié* doit identifier l'impact prévisible de son départ dans l'organisation et formuler les modalités de fonctionnement pendant son absence.

L'*Institut* s'engage à fournir une réponse à la demande de congé sans traitement ainsi que les motifs qui justifient sa décision au plus tard trente (30) jours civils avant le début du congé demandé.

La *coupure salariale* de l'*enseignant* est calculée à la journée.

Durant son congé, le *salarié* verra son *ancienneté* et son *expérience* calculées selon les modalités prévues à l'article 6.

## ARTICLE 16

### PERFECTIONNEMENT

---

- 16.01 L'*Institut* reconnaît toute l'importance que peut avoir pour les *salariés* et pour l'institution le perfectionnement et / ou la préparation à la retraite de son *personnel régulier*.
- 16.02 L'*Institut* consacre annuellement aux fins du perfectionnement 1 % de la masse salariale des *salariés* tel que prévu par la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.
- 16.03 La commission pédagogique décide, dans les limites des dépenses admissibles établies à la clause 16.04 et selon le budget affecté par l'*Institut*, des critères et des sommes allouées pour le *personnel enseignant*. Quant aux autres *catégories* d'emploi, le perfectionnement est attribué par le comité de direction.
- 16.04 Les dépenses admissibles sont les suivantes (ces frais incluent les taxes) :

#### Frais de déplacement (montant forfaitaire pour l'aller-retour)

Destinations	Forfait
Drummondville .....	50 \$
Grand-Mère .....	25 \$
Hull .....	195 \$
Joliette .....	55 \$
La Tuque .....	110 \$
Lac en Cœur, Hervey-Jonction .....	55 \$
Louiseville .....	25 \$
Massif .....	145 \$
Mont Ste-Anne .....	116 \$
Montréal .....	90 \$
Mont Tremblant .....	140 \$
Parc de la Mauricie, Wapizagonke Nord .....	55 \$
Parc de la Mauricie, Shewenegan .....	35 \$
Québec .....	85 \$
Rivière-du-Loup .....	215 \$
Shawinigan .....	25 \$
Sherbrooke .....	90 \$
Saint-Alexis-des-Monts .....	35 \$
Sainte-Geneviève-de-Batiscan .....	25 \$
Saint-Hyacinthe .....	75 \$
Saint-Léonard-d'Aston .....	25 \$
Stoneham .....	100 \$
Val Cartier .....	100 \$
Vallée du Parc .....	25 \$
Victoriaville .....	50 \$

Si la destination ne figure pas dans le tableau de la page précédente, les frais remboursés correspondent à 0,33 \$ du kilomètre parcouru à partir de l'*Institut*. Sur présentation de pièces justificatives dans les trente (30) jours civils suivants le perfectionnement, les frais encourus répondant à ces règles seront remboursés. Aucuns frais de déplacement ne seront payés pour toute destination inférieure à 35 km de l'*Institut*, soit 70 km aller-retour. Les frais de stationnement seront remboursés en sus des frais de déplacement.

- Pour l'hébergement et les frais connexes (pièces justificatives) :
  - 145 \$ par nuit par chambre pour une occupation simple ou double dans un établissement hôtelier;
  - 30 \$ par nuit chez un parent ou un ami.
- Pour les repas et les frais connexes (pièces justificatives) :
  - 15 \$ pour le déjeuner;
  - 20 \$ pour le dîner;
  - 25 \$ pour le souper.

Si un *salarie* participe à une formation qui nécessite plus d'un repas, les frais relatifs aux repas sont regroupés et le *salarie* a la responsabilité de gérer le montant total des frais relatifs aux repas auxquels il a droit. Il doit fournir les pièces justificatives pour obtenir le remboursement auquel il a droit.

- 16.05 Lorsqu'une formation ou un perfectionnement obligatoire est offert à un *enseignant* et qu'il ne manifeste aucun intérêt, un *remplaçant* devra être nommé par les *enseignants* faisant partie du domaine visé (matière enseignée, cycle, ...). En contrepartie, si un seul *enseignant* occupe le domaine visé, il est dans l'obligation d'y participer à moins d'une force majeure. Il en est de même pour tout *salarie professionnel ou de soutien*.
- 16.06 Le *salarie* qui se désiste de son perfectionnement doit rembourser la totalité du montant déboursé, sauf si ce désistement est dû à une maladie grave ou au décès d'une personne couverte par la clause 12.01.
- 16.07 Lorsque le perfectionnement a lieu pendant les heures habituelles de travail, le *salarie*, s'il y a lieu, est remplacé par un *enseignant surveillant* et il n'est pas tenu de remettre le temps et / ou les périodes ainsi remplacé(es).
- 16.08 L'*Institut* permet une seule fois à un membre du *personnel régulier* de suivre une session de préparation à la retraite. L'*Institut* défraie le coût d'inscription, les frais de déplacement, l'équivalent du salaire et, dans le cas d'un *salarie enseignant*, les frais de *surveillance* pour une journée de travail. Sur demande du *salarie*, l'APEK contribue aussi à cette session pour un montant forfaitaire de cent soixante-quinze (175 \$) dollars.

## **ARTICLE 17**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

---

17.01 L'*Institut* dispose d'une politique disciplinaire à caractère progressif, dans le cadre de sa philosophie de gestion des *mesures disciplinaires*. La gradation des sanctions disciplinaires habituellement appliquée prévoit :

- L'avertissement verbal;
- L'avertissement écrit;
- La ou les suspensions de journée(s) de travail sans rémunération;
- Le congédiement.

L'*Institut* convoquera tout *salarié* pour chacune des sanctions ci-haut mentionnées.

17.02 Dans le cas où l'*Institut* décide de convoquer un *salarié* pour raison disciplinaire, il doit l'en prévenir à l'avance afin de permettre à celui-ci de se faire accompagner par un représentant du *Syndicat*, s'il le désire.

17.03 Lorsque l'*Institut* suspend ou congédie un *salarié*, il doit en communiquer par écrit les motifs et la sanction au *salarié*. Une copie de la sanction est transmise au *Syndicat*.

17.04 Si un *salarié* commet une offense, qui par sa nature et sa gravité, nécessite une intervention immédiate, l'*Institut* le suspend temporairement, par avis écrit, afin de déterminer la nature de la sanction à être appliquée. En cas de telle suspension, l'*Institut* dispose de quinze (15) jours ouvrables pour formuler la sanction.

17.05 Sauf dans le cas d'une offense grave, aucun congédiement ne peut être imposé à un *salarié* sans que deux (2) avertissements écrits pour des actes similaires ne lui aient été adressés durant une période de douze (12) mois. Le délai entre les deux (2) avis doit être suffisant pour permettre au *salarié* de rectifier la situation.

Tout avis disciplinaire versé au dossier du *salarié* ne peut être invoqué contre lui et est retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivant l'avis, il n'y a pas eu récidive ou s'il n'y a pas d'autre avis disciplinaire concernant une offense de même nature.

17.06 Dans les cas prévus au présent article, le *salarié* peut recourir à la procédure de règlement des *griefs* (réf. à l'article 18) et à l'arbitrage.

## **ARTICLE 18**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS**

---

- 18.01 Tout *grief* est régi conformément aux dispositions du présent article.
- 18.02 Chacun des délais prévu au présent article est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre les parties, chacune des étapes de cette procédure doit être par ailleurs épuisée avant de passer à la suivante, à moins du consentement écrit des parties.
- 18.03 Un *salarié*, seul ou avec le *Syndicat*, ou le *Syndicat* s'il est lésé comme tel, soumet le *grief* dûment signé à un représentant de l'*Institut* dans les trente (30) jours civils qui suivent la connaissance de l'événement qui a donné lieu au *grief*, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait. Chacun de ces délais est de rigueur.
- 18.04 Aux fins d'application des dispositions du présent article, l'*Institut* et le *Syndicat* conviennent de constituer un comité de *griefs* composé de deux (2) représentants du *Syndicat* et de deux (2) représentants de l'*Institut*.
- 18.05 L'*Institut* fournit sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours civils suivant la réception du *grief*. Le comité de *griefs* se réunit dans les quinze (15) jours civils suivant la réponse de l'*Institut*, au jour, à l'heure et à l'endroit convenus.
- 18.06 À la réunion du comité de *griefs*, les parties s'emploient à régler les *griefs* à leur satisfaction mutuelle et le plus promptement possible. L'*Institut* fournit sa décision écrite dans les dix (10) jours civils suivant la réunion du comité.
- 18.07 Lorsqu'un *grief* individuel est discuté au comité, le *salarié* concerné par ce *grief* peut assister aux discussions du comité.
- 18.08 Si le *grief* n'est pas réglé au comité, la partie qui désire soumettre le *grief* à l'arbitrage, doit en aviser l'autre par écrit dans les quinze (15) jours civils suivant l'expiration du délai prévu à la clause 18.06.
- 18.09 Le *grief* soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique choisi conjointement par les parties. Cependant, d'un commun accord, les parties peuvent procéder devant un arbitre et deux assesseurs, chaque partie nommant son assesseur.
- 18.10 Les parties ont dix (10) jours civils suivant l'avis d'arbitrage pour s'entendre sur le choix de l'arbitre qui sera appelé à entendre et disposer du *grief*. À défaut d'accord dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de désigner l'arbitre, conformément au code du travail.

- 18.11 Lorsque l'avis de *grief* prévu au présent article comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'une ou l'autre des parties peut d'abord faire décider du droit à cette somme d'argent sans être tenue d'en établir le montant. S'il est décidé que le *grief* est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce désaccord est soumis au même arbitre, par simple avis écrit qui lui est adressé, et dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.
- 18.12 Lorsqu'un cas de mesure disciplinaire est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut maintenir la sanction, la modifier ou l'annuler et prescrire, le cas échéant, avec ou sans réinstallation du *salarié*, le remboursement total ou partiel par l'*Institut* de tout salaire perdu par le *salarié*, déductions faites de tout salaire ou prestation reçu par le *salarié* durant la sanction.
- 18.13 L'arbitre peut imposer un intérêt sur le traitement dû à compter du dépôt du *grief*.
- 18.14 L'arbitre dispose des *griefs* conformément aux dispositions de la présente convention. Il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 18.15 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours civils qui suivent la date où l'audition est terminée. Il peut cependant s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est nulle du fait qu'elle soit rendue après l'expiration du temps prévu.
- 18.16 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Si les parties ont convenu de nommer des assesseurs, chaque partie est responsable des frais et honoraires de l'assesseur qu'elle a choisi.



## ARTICLE 19

### ASSURANCE GROUPE

---

- 19.01 L'assurance groupe comprend l'assurance-vie, le DMA (décès ou mutilation par accident), l'assurance-invalidité et son indexation et l'assurance-médicaments. L'employé verse les primes pour l'ensemble des protections. Lors d'un renouvellement de l'assurance groupe, l'*Institut* et le *Syndicat* analysent conjointement les différentes soumissions obtenues.
- 19.02 L'*Institut* déduit, à la source, sur vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) paies la prime du *salarié* participant aux plans d'assurance groupe. L'*Institut* fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurances désignée le total des primes.
- 19.03 Les trois (3) conditions d'admissibilité aux assurances collectives sont :
- Être un membre du *personnel régulier*;
  - Détenir un contrat pour une durée minimum d'un (1) an à l'*Institut*;
  - Avoir une tâche équivalant à cinquante pourcent (50 %) ou plus du titre d'emploi qu'il occupe.
- 19.04 Le *salarié* admissible bénéficie du régime d'assurance en vigueur, c'est-à-dire l'assurance vie, l'assurance salaire et l'assurance maladie. Si le *salarié* est couvert par une autre assurance maladie, il peut se soustraire à cette partie du régime.
- 19.05 L'employé en congé sans traitement doit aviser par écrit la direction générale de son choix, à savoir conserver, en payant la totalité des primes s'il y a lieu, toutes les couvertures qu'il avait choisies au moment de son adhésion à l'assurance, ou annuler complètement son assurance à l'exception de l'assurance maladie.
- 19.06 Considérant que le régime d'assurance groupe est obligatoire, considérant que l'*Institut* bénéficie d'un taux d'assurance emploi réduit pour les *salariés* qui participent à l'assurance salaire, l'employeur remet annuellement aux *salariés* les cinq douzièmes (5/12) des économies réalisées au prorata de leur contribution à l'assurance emploi en diminuant un des versements de leur assurance groupe au plus tard le 30 avril de chaque année et en prenant entente pour les cas particuliers (ex : les retraités).

## ARTICLE 20

### CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

---

20.01 Le régime à traitement différé vise à permettre à un *salarie* de voir sa rémunération étalée sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend une période de contribution du *salarie* et une période de congé. La prise du congé à traitement différé n'a lieu qu'après que la période de contribution ait été complétée.

Durant son congé à traitement différé, le *salarie* n'a droit qu'à ce qui est prévu au présent article.

Pendant le congé à traitement différé, le *salarie* n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant le reste de la durée du contrat, il a droit, le cas échéant, à la totalité des primes qui lui sont applicables.

20.02 La durée du régime de congé à traitement différé est de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans, à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas 20.10 d) congé de maternité ou congé d'adoption et 20.10 e) absence invalidité et retrait préventif.

20.03 Le congé à traitement différé d'un *enseignant* est d'une (1) *année scolaire* ou d'une demi-année scolaire ; dans ce dernier cas, il s'agit des cent (100) premiers ou des cent (100) derniers jours de travail de l'*année scolaire* du contrat (Annexe G - Traitement différé). La prise de congé ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 20.10 a).

Le congé à traitement différé d'un membre *du personnel professionnel ou de soutien* est d'une (1) *année de travail* ou d'une demi-année de travail; dans ce dernier cas, il s'agit du nombre de jours consécutifs de travail correspondant à la dernière partie de l'*année de travail* du contrat (Annexe G - Traitement différé). La prise de congé ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévue à la clause 20.10 a).

20.04 L'*Institut* peut accorder un congé à traitement différé à un *salarie* qui répond aux conditions suivantes :

- a) détenir le statut de *permanent* à la date de la demande;
- b) faire une demande écrite précisant le moment de la prise du congé et la durée de participation au régime en utilisant le contrat prévu à l'Annexe G - Traitement différé;

- c) ne pas être en période d'invalidité (incluant une période d'invalidité causée par une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents de travail ou des maladies professionnelles) ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat;
- d) • pour un *enseignant* : l'année prévue pour la prise du congé ne doit pas occasionner un nombre supérieur à deux (2) *enseignants* absents en même temps pour cette même année;
- pour un membre du *personnel professionnel et de soutien* : lors de l'année prévue pour la prise du congé, le nombre de membres du *personnel* pouvant bénéficier d'un congé sera déterminé dans l'esprit de maintenir la qualité des services en lien avec les élèves, et ce, afin d'assurer le bon fonctionnement de l'organisation.
- 20.05 La demande de congé à traitement différé doit avoir été produite au plus tard le 1<sup>er</sup> avril. Lorsque plus d'un *salarié* font une demande de congé à traitement différé dont le moment prévu pour la prise du congé est la même année, l'*ancienneté* dans sa *catégorie* d'emploi prévaut pour la préférence d'octroi du congé.
- 20.06 La décision d'accepter ou non la demande de congé à traitement différé est du ressort exclusif de l'*Institut*. En cas de refus, l'*Institut* fournit les raisons de ce refus.
- 20.07 En même temps que le *salarié* fait sa demande à l'*Institut*, il en adresse copie au *Syndicat*.
- 20.08 Les modalités du congé doivent faire l'objet d'une entente écrite sous forme d'un contrat, présenté en Annexe G - Traitement différé, entre l'*Institut* et le *salarié*, lequel contrat inclut également les dispositions du présent régime à traitement différé.
- 20.09 À l'expiration de son congé, le *salarié* doit revenir au travail pour une durée au moins égale à celle de son congé, à moins de dispositions contraires étudiées par les deux parties.
- 20.10 Modalités d'application
- a) **Salaire**
- Pendant chacune des années visées par le régime, le *salarié* reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime.
- Congé d'une (½) demi-année :
- |                                       |         |                |
|---------------------------------------|---------|----------------|
| - si le contrat est de deux (2) ans   | 75 %    | du traitement; |
| - si le contrat est de trois (3) ans  | 83,34 % | du traitement; |
| - si le contrat est de quatre (4) ans | 87,5 %  | du traitement; |
| - si le contrat est de cinq (5) ans   | 90 %    | du traitement. |

Congé d'une (1) année :

- si le contrat est de trois (3) ans 66,66 % du traitement;
- si le contrat est de quatre (4) ans 75 % du traitement;
- si le contrat est de cinq (5) ans 80 % du traitement.

Durant la période de congé, le *salarié* reçoit les montants différés, moins les déductions courantes, répartis en versements égaux et consécutifs selon sa fréquence de paie habituelle.

**b) Régime de retraite**

Pendant la durée du régime, la cotisation du *salarié* au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du traitement qu'il reçoit.

Chacune des années scolaires visées par le contrat, à l'exception des périodes de suspension du régime, vaut comme période de service aux fins des quatre (4) régimes de retraite actuellement en vigueur soit RRE, RRCE, RREGOP et RRPE.

Les effets découlant de l'application du présent régime de congé à traitement différé sur le régime de retraite du *salarié* ne peuvent faire l'objet d'aucun recours quel qu'il soit contre l'*Institut* de la part du *salarié*.

**c) Assurance groupe**

Pendant la durée du régime, le salaire assurable est celui prévu à une tâche à *temps complet*, sujet aux dispositions du contrat d'assurance collective (réf. à l'article 19); en cas de contestation quant à l'éligibilité ou au quantum d'assurance salaire, il n'y a aucun recours contre l'*Institut*.

Durant la période de congé, le *salarié*, s'il veut continuer de bénéficier du régime d'assurance groupe à l'égard des bénéficiaires pour lesquels il est éligible en vertu du contrat d'assurance, doit assumer la totalité des contributions et primes à cet effet.

**d) Congé de maternité ou d'adoption**

Dans le cas de congé maternité ou d'un congé d'adoption, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée égale à la durée de la suspension sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 20.10 g) relatif au bris de contrat et/ou d'une entente prise entre l'*Institut* et le *salarié* dans le respect du bon fonctionnement de l'*Institut*.

#### e) Absence invalidité et retrait préventif

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la participation du *salarié* au régime est suspendue pour la durée de l'absence invalidité. Le régime fait l'objet d'une entente prise entre l'*Institut* et le *salarié* dans le respect du bon fonctionnement de l'*Institut*; si l'invalidité dure plus de deux (2) ans, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à la clause 20.10 g) s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.
2. Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si le *salarié* est encore invalide, l'invalidité sera considérée comme débutant le jour du retour au travail du *salarié*. Il aura droit à la prestation d'assurance salaire selon les modalités du contrat d'assurance groupe en vigueur et celle-ci sera basée sur son traitement régulier, et ce, à la condition que le *salarié* ait contribué au régime d'assurance groupe pendant son congé (clause 20.10 c).

Il en est de même dans le cas d'une absence invalidité en raison d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles ou dans le cas d'un retrait préventif.

La *salariée* qui se prévaut d'un retrait préventif, avant que ne survienne le congé, voit sa participation au régime suspendue. Au retour, sa participation au régime fait l'objet d'une entente entre l'*Institut* et la *salariée* dans le respect du bon fonctionnement de l'*Institut*. Le retrait préventif ne s'applique pas pendant la durée du congé.

#### f) Congé ou absence sans traitement

Le *salarié* n'a droit à aucun congé sans traitement pendant la durée du régime sauf le congé de maternité et le congé parental d'au plus cinquante-deux (52) semaines prévu à l'article 81.10 de la Loi sur les normes du travail<sup>1</sup>. Pendant la durée du congé, le congé de maternité et le congé parental sont réputés ne pas avoir cours.

---

<sup>1</sup> Art. 81.10 (L.N.T.): Congé parental : Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

### g) Bris de contrat

Le contrat est résilié et le régime de congé à traitement différé prend fin automatiquement dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1. mise à pied ou *non-réengagement* ; dans ce cas, les dispositions prévues à la convention s'appliquent;
2. changement de statut (*temps partiel* pour un *enseignant* ou moins de 35 heures par semaine pour un *salarié professionnel* ou de *soutien*);
3. cessation de l'emploi (décès, démission, renvoi, retraite);
4. si le congé ne débute pas au plus tard six (6) ans après le début de l'application du régime, et ce, nonobstant toute suspension ou toute prolongation du régime ou toute stipulation à l'effet contraire.

Lors de la terminaison du contrat dans les cas ci-dessus prévus, l'*Institut* rembourse au *salarié* un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris de contrat, et ce, sans intérêt; si le congé est en cours au moment du bris de contrat, le calcul du montant dû par l'*Institut* s'effectue de la façon suivante : les montants déduits sur le salaire du *salarié* en application de son contrat moins les montants reçus par le *salarié* durant le congé, et ce, sans intérêt.

5. Advenant le désistement du *salarié*, le contrat prend fin à la date de l'événement. Le désistement n'est pas permis entre le 1<sup>er</sup> avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'*année scolaire* du congé. Dans le cas d'un congé à traitement différé d'une demi-année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le 30<sup>e</sup> jour précédant le congé et la fin de ce dernier.

L'*Institut* rembourse<sup>1</sup> au *salarié* pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de l'entente si le contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes et ce, sans intérêt.

### h) Ancienneté

Pendant chacune des années visées par le contrat, le *salarié*, en autant qu'il y ait normalement droit, accumule son *ancienneté* selon l'article 6 de la convention.

---

<sup>1</sup> L'*Institut* et le *salarié* peuvent s'entendre sur les modalités de remboursement.

i) **Congé annuel**

Durant chacune des années du régime, le traitement comprend l'indemnité de congé annuel prévu à la convention. Pendant la prise du congé à traitement différé, les congés survenant durant cette période sont réputés avoir été pris.

j) **Congés de maladie**

Pendant la durée du régime, les dispositions relatives aux congés de maladie s'appliquent comme pour le *salarié à temps complet*. Pendant la prise de congé à traitement différé, les jours de maladie sont réputés avoir été utilisés.

**20.11 Vacances d'un membre du *personnel professionnel* ou de *soutien***

Aux fins des vacances d'un membre du *personnel professionnel* ou de *soutien*, le congé à traitement différé constitue du service actif. Il est entendu que pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à la clause 20.10 a). Les vacances réputées utilisées durant le congé sont proportionnelles à la durée du congé.

**20.12 Cotisation d'impôt**

En cas de cotisation d'impôt par une autorité gouvernementale habilitée pour motif de disqualification du régime ou pour tout autre motif relié à l'application du régime, l'*Institut* est dégagé de toute responsabilité à cet égard et il est autorisé à déduire du salaire du *salarié* l'équivalent du montant qu'il a payé ou qu'il a à payer à telle autorité gouvernementale.

# ARTICLE 21

## TRAITEMENT

---

### 21.1 Traitement du *personnel enseignant*

21.1.1 L'*enseignant* est rémunéré selon l'échelle de traitement présentée à l'Annexe F - Échelles de traitement. L'échelle de traitement a été établie dans le respect de la Loi sur l'équité salariale et du maintien de cette équité. Le traitement de l'*enseignant régulier à temps complet* prévu à l'Annexe F - Échelles de traitement, varie en fonction de son *expérience* et de sa *scolarité* établie par l'attestation officielle du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) conformément au Règlement numéro 4 (Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r.4)) et au « Manuel d'évaluation de la *scolarité* » ou par l'évaluation de *scolarité* établie, au nom de l'*Institut*, par le Centre d'animation de développement et de recherche en éducation (CADRE) conformément au Règlement numéro 4 (Règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant (c. C-60, r.4)) et au « Manuel d'évaluation de la *scolarité* » du MÉES et son guide de l'utilisateur.

Les frais d'évaluation de la *scolarité* par le Centre d'animation de développement et de recherche en éducation (CADRE) sont à la charge de l'*enseignant* qui demande l'attestation.

21.1.2 Un *enseignant* qui possède un contrat annuel et qui connaît un dépassement de périodes à une tâche à *temps complet* reçoit, pour les périodes additionnelles à soixante-sept (67) périodes d'enseignement, un forfait de 280 \$ (10 périodes à 28 \$ de l'heure par période) et ce, sans remise de temps. Ce paiement s'effectue au plus tard le 30 juin de chaque année.

Toutefois, si après la distribution des tâches (réf. 8.1.3d), l'*Institut* doit imposer à un *enseignant* qui possède un contrat annuel un dépassement de périodes à une tâche à *temps complet*, le traitement de cet *enseignant* est calculé au prorata de la charge d'un *enseignant à temps complet*.

21.1.3 Le traitement de l'*enseignant régulier à temps partiel* est établi selon sa *scolarité* et selon son *expérience* au prorata de la charge des *enseignants à temps complet*.

21.1.4 Le traitement de l'*enseignant* est payable à tous les deux (2) jeudis, sur une base de vingt-six (26) versements et est versé directement dans le compte désigné par le *salarié*.



- 21.1.5 L'*enseignant* qui, en sus de sa tâche, donne en *suppléance* une période de cours, est rémunéré selon le taux des *suppléants* occasionnels (réf. à l'Annexe F - Échelles de traitement).
- 21.1.6 L'*enseignant* qui, en sus de sa tâche, donne une période de *surveillance*, est rémunéré au taux de 28 \$ de la période.
- a) Le remplaçant qui accompagne lors d'une activité, d'une sortie ou d'un voyage de niveau sera rémunéré au taux de 39,87 \$ / période.
  - b) L'*enseignant* qui accompagne lors d'une activité, d'une sortie ou d'un voyage de niveau sera rémunéré au taux de 39,87 \$ / période si l'*enseignant* choisit, par une demande formulée à la direction avant ladite activité, sortie ou voyage de niveau, d'être rémunéré pour ces périodes au lieu de les cumuler.
- 21.1.7 L'*enseignant salarié à la leçon* est rémunéré selon le taux des *enseignants à la leçon* (réf. à l'Annexe F - Échelles de traitement).
- 21.1.8 Toute *coupure salariale* de cinq (5) jours ou moins se fait à la période pour un *enseignant* ayant obtenu un congé sans traitement à l'exception des journées pédagogiques et des journées sportives dont les coupures se font à la journée.
- 21.1.9 Toute *coupure salariale* de plus de cinq (5) jours se fait à la journée.
- 21.1.10 **Dépassement du maximum d'élèves par groupe**

Le calcul de la compensation pour dépassement sera considéré selon les critères suivants :

- le maximum d'un groupe d'élèves est fixé à trente-quatre (34) élèves;
- aucune compensation n'est due si un dépassement constaté en septembre n'existe plus au 15 octobre;
- le nombre d'élèves dont on tient compte est celui des élèves inscrits au 12 février de l'*année scolaire*;
- l'*enseignant suppléant* ou l'*enseignant surveillant* n'a droit à aucune compensation;
- le cours de formation personnelle et sociale (FPS) ou le cours pour le projet personnel d'orientation (PPO) représente trois (3) périodes aux fins de calcul de la compensation;

- L'*enseignant* visé a droit, sous réserve des critères énoncés ci-dessus, à une compensation monétaire de 2 \$ par période d'enseignement calculée selon la formule suivante :

$$\text{Compensation} = N * D * S * 2 \$$$

- où
- N = nombre d'élèves excédant trente-quatre (34)
  - D = nombre de périodes d'enseignement auprès d'un groupe par séquence
  - S = nombre de séquences par année

## 21.2 Classement et reclassement du *personnel enseignant*

### 21.2.1 Classement du *personnel enseignant*

La *scolarité* d'un *enseignant* dont le nom apparaît à l'Annexe B - Ancienneté (de la catégorie d'emploi des enseignants), au 30 juin 2011, est déterminée au premier jour d'*engagement* de chaque année par l'attestation officielle du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) ou par l'évaluation de la *scolarité* par le Centre d'Animation de Développement et de Recherche en Éducation (CADRE).

### 21.2.2 Classement d'un nouvel *enseignant*

S'il s'agit d'un *enseignant* dont le nom n'apparaît pas à l'Annexe B - Ancienneté (de la catégorie d'emploi des enseignants), au 30 juin 2011, l'*Institut* reconnaît un classement provisoire à l'échelon 1 de l'échelle de traitement des *enseignants* en vigueur. Ce classement sera réajusté selon l'attestation officielle du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) ou selon l'évaluation de la *scolarité* par le Centre de développement et de recherche en éducation (CADRE).

Si l'attestation officielle de *scolarité* du MÉES ou l'évaluation de la *scolarité* par le CADRE assure à l'*enseignant* une *scolarité* inférieure à celle du classement provisoire, le salaire de cet *enseignant* est ajusté au montant prévu à l'échelon correspondant à la *scolarité* que lui reconnaît effectivement le MÉES ou celle reconnue par le CADRE, et ce, rétroactivement au premier jour de l'*année scolaire* en cours.

De plus, un nouvel *enseignant* doit obligatoirement fournir dans les deux (2) mois suivant sa première journée de travail, une attestation de son *expérience* antérieure s'il veut obtenir la rémunération prévue. Après ce délai, aucune correction rétroactive ne sera effectuée. L'*Institut* lui reconnaît au départ une *expérience* provisoire d'un an.

### 21.2.3 **Reclassement du *personnel enseignant***

Le reclassement des *enseignants* se fait une (1) fois par année au 1<sup>er</sup> septembre de l'*année scolaire* en cours, si au 31 août de la dite *année scolaire* en cours, cet *enseignant* avait complété des études justifiant une nouvelle évaluation de ses années de *scolarité* et s'il fournit, avant le 31 octobre de la dite *année scolaire* en cours, les documents requis. Si le document n'est pas disponible, l'*enseignant* doit aviser par écrit la direction générale qu'il a terminé ses études. S'il y a lieu, le réajustement de traitement faisant suite au classement prend effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> septembre de l'année en cours.

21.2.4 Aucun *grief* ne peut être logé contre l'*Institut* au sujet de la classification officielle des *enseignants* relevant du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES) ou du Centre d'Animation de Développement et de Recherche en Éducation (CADRE).

### 21.3 **Traitement du *salarié régulier professionnel***

21.3.1 Le traitement du *salarié régulier professionnel à temps complet* prévu à l'Annexe F - Échelles de traitement, varie en fonction de son *expérience*.

21.3.2 Le traitement du *salarié régulier professionnel à temps partiel* est établi selon son *expérience* au prorata du *salarié à temps complet*.

21.3.3 Le traitement du *salarié régulier professionnel* est payable à tous les deux (2) jeudis sur une base de vingt-six (26) versements et est versé directement dans le compte désigné par le *salarié*.

21.3.4 Les vacances font partie du salaire annuel du *salarié*.

### 21.4 **Traitement du *salarié régulier de soutien***

21.4.1 Le taux du *salarié régulier de soutien* prévu à l'Annexe F - Échelles de traitement, varie en fonction de son *expérience*.

21.4.2 Le traitement du *salarié régulier de soutien* est payable à tous les deux (2) jeudis et est versé directement dans le compte désigné par le *salarié*.

## ARTICLE 22

### VACANCES, JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

---

#### 22.1 Vacances

22.1.1 La période du 1<sup>er</sup> août d'une année au 31 juillet de l'année suivante constitue la période de référence pour l'acquisition et la détermination du droit aux vacances.

22.1.2 Cette clause s'applique aux **salariés de soutien** :

- a) Les vacances sont déterminées en fonction du nombre d'années d'*ancienneté* selon sa *catégorie* d'emploi à la fin de la période de référence. L'indemnité de vacances est rémunérée à un pourcentage du salaire gagné au cours de la période de référence pour le *personnel* qui travaille moins de 12 mois, selon le tableau suivant :

Ancienneté au 31 juillet	Indemnité de vacances
Moins de 3 ans	4 % du salaire gagné au cours de la période de référence
3 ans et moins de 5 ans	6 % du salaire gagné au cours de la période de référence
5 ans et plus	8 % du salaire gagné au cours de la période de référence

- b) Pour le *personnel* qui bénéficie d'un contrat annuel, l'indemnité de vacances est rémunérée en terme de jours ou de semaines, selon le tableau suivant :

Ancienneté au 31 juillet	Indemnité de vacances
Moins d'un an	1 jour par mois de service pour un maximum de 10 jours
1 an et moins de 3 ans	10 jours ou 2 semaines
3 ans et moins de 5 ans	15 jours ou 3 semaines
5 ans et plus	20 jours ou 4 semaines

- c) Sous réserve des clauses 22.1.2 d) et 22.1.5, la période de prise de vacances se situe entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 15 août et ce, après entente avec l'employeur. L'indemnité de vacances est versée au *salarié* avant son départ pour vacances.
- d) La semaine de relâche est considérée comme une semaine de vacances. S'il y a lieu, une indemnité de vacances est versée au *salarié*. Selon le calendrier scolaire et durant la période des fêtes (Noël et Nouvel an), les journées d'absence au travail, autre que ceux des congés fériés (réf : art. 22.2), sont considérés comme des journées de vacances.
- e) Si un *salarié* s'absente pour congé de maternité ou pour cause de maladie ou d'accident pour une période égale ou inférieure à vingt-six (26) semaines durant l'année de référence et que cette absence

a pour effet de diminuer les congés annuels, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux (2) ou trois (3) fois (selon la durée du service continu) la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée au prorata du contrat d'engagement (Annexe C – Contrat d'engagement).

Si un *salarié* s'absente pour cause de maladie ou d'accident pour une période supérieure à vingt-six (26) semaines durant l'année de référence, il a droit à une indemnité de vacances au prorata du temps travaillé. Dans tous les cas, l'indemnité est payée au retour du congé du *salarié* concerné.

22.1.3 Cette clause s'applique aux **salariés professionnels** :

- a) Les vacances sont déterminées en fonction du nombre d'années d'*ancienneté* à la fin de la période de référence et l'indemnité de vacances est rémunérée en nombre de jours au prorata de la tâche au cours de la période de référence, le tout selon le tableau suivant :

<b>Ancienneté au 31 juillet</b>	<b>Indemnité de vacances</b>
Moins d'un an	1,6 jour par mois de service continu
1 an et moins de 17 ans	20 jours
17 et 18 ans	21 jours
19 et 20 ans	22 jours
21 et 22 ans	23 jours
23 et 24 ans	24 jours
25 ans et plus	25 jours

- b) Sous réserve des clauses 22.1.3 c) et 22.1.5, la période de prise de vacances se situe entre la fin d'une *année scolaire* et au plus tard une semaine avant le début de l'*année scolaire* suivante (selon ce que détermine l'*Institut*).
- c) La semaine de relâche est considérée comme une semaine de vacances. S'il y a lieu, une indemnité de vacances est versée au *salarié*.

22.1.4 Cette clause s'applique aux **salariés enseignants** :

Sous réserve de la clause 22.1.5, la période où les vacances sont prises se situe entre la fin d'une année d'enseignement et le début de l'année d'enseignement suivante.

22.1.5 Malgré toute autre disposition, l'employeur, en cas de force majeure (épidémie, sinistre, etc.) peut déterminer une période de cessation d'activités au cours de laquelle les vacances devront être prises.

22.1.6 Lorsqu'un *personnel de soutien* ou un *professionnel* quitte le service de l'*Institut*, il a droit aux bénéfices de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ et ce, dans les proportions déterminées à la clause 22.1.2 a) ou 22.1.3 a).

## 22.2 Jours chômés et payés

22.2.1 Le *personnel professionnel* et de *soutien* occupant un *poste à temps complet* bénéficie de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque *année de travail*. Le *salarié régulier* occupant un *poste à temps partiel* ou à l'heure bénéficie de tels jours chômés et payés au prorata de la semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail sans tenir compte de ses heures accumulées. Ces treize (13) jours sont énumérés ci-après :

- 1<sup>er</sup> lundi de septembre;
- 2<sup>e</sup> lundi d'octobre;
- sept (7) jours pendant la période des fêtes dont le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier;
- Vendredi saint et lundi de Pâques;
- lundi qui précède le 25 mai;
- 24 juin (fête nationale).

Cette clause s'applique en autant que le salarié régulier ait débuté son année au plus tard le 2<sup>e</sup> lundi de septembre. Si tel n'est pas le cas, il est assujetti à la clause 22.2.2.

22.2.2 Le *personnel professionnel* et de *soutien en remplacement* ou le *personnel régulier* ayant débuté un contrat après le 2<sup>e</sup> lundi de septembre, occupant un *poste à temps complet* bénéficie de sept (7) jours chômés et payés garantis et de la fête nationale, sans perte de traitement, au cours de chaque *année de travail*. Le *salarié à temps partiel* ayant quinze (15) heures ou moins par semaine, le *salarié en remplacement* occupant un *poste à temps partiel* ou à l'heure bénéficie de tels jours chômés et payés selon les modalités décrites ci-dessous. Ces jours sont ceux énumérés ci-après :

- |                                       |                                |
|---------------------------------------|--------------------------------|
| • 1 <sup>er</sup> lundi de septembre; | • Vendredi saint;              |
| • 2 <sup>e</sup> lundi d'octobre;     | • lundi qui précède le 25 mai; |
| • le 25 décembre;                     | • le 24 juin (fête nationale); |
| • le 1 <sup>er</sup> janvier;         | • le 1 <sup>er</sup> juillet.  |

Pour avoir droit à ces congés, le *salarié* ne doit pas s'être absenté sans l'autorisation de son employeur, ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de l'un de ces congés. L'indemnité afférente au jour férié ou pour le congé compensatoire est établie à partir de la moyenne du salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant le jour férié excluant les heures accumulées. Dans le cas où le *salarié* ne travaille jamais à cette occasion en raison de son horaire de travail, il n'aura droit qu'à cette indemnité, sans autre congé compensatoire. Le *salarié* reçoit, pour chaque jour férié, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie excluant les heures accumulées.

- 22.2.3 Si tel jour chômé ou payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

## ARTICLE 23

### DROITS DU PERSONNEL REMPLAÇANT

---

- 23.01 Le *remplaçant* d'un *salarié enseignant* lors d'une absence prévue pour une *année scolaire* complète et, de même, le *remplaçant* qui remplace un *salarié professionnel* ou de *soutien* lors d'une absence prévue pour une année complète a droit aux avantages de la convention à l'exception des clauses relatives à l'*ancienneté* (article 6), aux mécanismes d'acquisition de la *permanence* (article 9), aux droits relatifs à la sécurité d'emploi (article 11), aux congés sociaux (clauses 12.01 h) et i), 12.02, 12.03 et 12.04), aux congés de maladie (article 13), aux congés sans traitement (article 15), au perfectionnement (article 16), aux procédures de règlements de *griefs* (article 18) et aux assurances (article 19).
- 23.02 Tout autre *remplaçant* dont le statut ne correspond pas à celui décrit dans la clause précédente n'a droit aux avantages de la convention qu'en ce qui concerne le salaire et les jours chômés et payés (s'il y a lieu), et ce, de la façon ci-après prévue (clause 24.03 et clause 24.04).
- 23.03 **Dans la catégorie du personnel enseignant :**

a) **Salarié enseignant en remplacement seulement :**

Le *remplaçant* ne peut être tenu de faire plus de cinq (5) périodes de soixante (60) minutes par jour. Pour chaque période de soixante (60) minutes, le *remplaçant* à *temps complet* ou à *temps partiel* est rémunéré au taux horaire du *suppléant occasionnel* incluant la partie de vacances payées par l'employeur.

Après vingt (20) jours ouvrables consécutifs, un *remplaçant* à plus du tiers d'une tâche à *temps complet* est rémunéré, au prorata de sa tâche, à 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail. Cette rémunération est rétroactive à la première journée de remplacement. Son traitement est basé sur sa *scolarité* et son *expérience*. Au départ, l'*Institut* reconnaît un classement provisoire à l'échelon 1 de l'échelle de traitement des *enseignants* en vigueur (réf. : Annexe F – Échelles de traitement). Le *remplaçant* doit obligatoirement fournir, dans les deux (2) mois qui suivent sa première journée de travail, ses attestations de *scolarité* et d'*expérience* s'il veut obtenir la rémunération prévue. Après ce délai, aucune correction rétroactive ne sera effectuée. Une ou des absences du *remplaçant* totalisant trois (3) jours ou moins pendant l'accumulation de ces vingt (20) jours consécutifs de remplacement n'a (n'ont) pas pour effet d'interrompre ladite accumulation.

Après 20 jours ouvrables consécutifs, un *remplaçant* à moins d'un tiers d'une tâche à *temps complet* continue à être rémunéré comme *suppléant occasionnel*.

Le *remplaçant* ne participe à aucune journée pédagogique, aucun échange, aucun voyage ni journée sportive, à moins d'une demande spécifique de la direction.



b) **Salarié enseignant régulier qui assure un remplacement :**

Lorsqu'un *enseignant* membre du *personnel régulier* de l'*Institut* assure un remplacement, la rémunération est établie au prorata de sa charge de remplacement, à 1/200 de son traitement annuel pour chaque journée de classe du calendrier *régulier*.

c) **Déduction salariale lors d'une absence de tout salarié enseignant en remplacement :**

Lors d'une absence d'un *salarié enseignant* en remplacement, la déduction salariale appliquée à son traitement sera calculée selon la formule suivante :

$$\text{Salaire annuel} \div \text{Nombre total de périodes pendant l'année scolaire} \\ \times \text{Nombre de périodes d'absence}$$

23.04 **Dans la catégorie du personnel professionnel et de soutien :**

Le *remplaçant* est rémunéré au salaire prévu pour chaque titre d'emploi et selon son *expérience*. S'il répond aux critères définis à la clause 22.2.2, ce *remplaçant* bénéficie de jours chômés et payés.



## **LISTE DE RAPPEL**

En date du 1<sup>er</sup> juillet 2016 (réf. à la clause 11.04)

---

<b>NOM</b>	<b>ANCIENNETÉ DU SALARIÉ PERMANENT</b>
------------	--

---

Aucun salarié permanent n'est inscrit.

---

**RELATIVE À DES ENTENTES DE RÉMUNÉRATION**

---

Tant et aussi longtemps que Mme Lucie DuBois, technicienne en audiovisuel sera titulaire de son poste, elle bénéficiera des mêmes augmentations salariales que les employés de soutien en fonction de leur taux horaire actuellement reconnu par l'Institut.

Trois-Rivières, ce 1<sup>er</sup> juillet 2016

Institut Secondaire Keranna

Association du personnel de  
l'enseignement de Keranna (APEK)

Par : \_\_\_\_\_

Par : \_\_\_\_\_

---

**RELATIVE AU VERSEMENT DE PRIMES  
AUX MEMBRES DU PERSONNEL RÉGULIER**

---

L'Institut Secondaire Keranna s'engage à verser une prime, deux (2) fois par année, aux membres du personnel régulier qui ont une tâche équivalant à cinquante pourcent (50 %) ou plus de leur titre d'emploi.

L'Institut et l'APEK déterminent conjointement les montants versés, et ce, sans tenir compte de l'atteinte de l'équilibre budgétaire et sans délai.

L'employeur versera ces primes en décembre et en mai de chacune des années scolaires.

Trois-Rivières, ce 1<sup>er</sup> juillet 2016

Institut Secondaire Keranna

Association du personnel de  
l'enseignement de Keranna (APEK)

Par : \_\_\_\_\_

Par : \_\_\_\_\_

### PERSONNEL ENSEIGNANT

- Enseignants (*incluant les tâches de chargé de classe, responsable de niveau et responsable des technologies de l'information et des communications*)

### PERSONNEL PROFESSIONNEL ET DE SOUTIEN

#### Personnel professionnel

- Conseiller en information scolaire et professionnelle
- Coordonnateur des communications
- Coordonnateur des sports
- Orthopédagogue
- Psychoéducateur

#### Personnel de soutien

- Agent à l'encadrement
- Aide générale à la cuisine
- Aide générale à la plonge
- Commis des services financiers et auxiliaires
- Cuisinier
- Homme de maintenance
- Réceptionniste
- Responsable de la vie étudiante
- Responsable de la vie spirituelle et de l'engagement communautaire
- Responsable de l'encadrement
- Responsable des ressources matérielles et de la sécurité
- Secrétaire des services pédagogiques
- Secrétaire-réceptionniste
- Surveillant-éducateur
- Technicien en audiovisuel
- Technicien en documentation
- Technicien en laboratoire de sciences et technologies
- Technicien en organisation scolaire
- Technicien en travaux pratiques (plein air et sciences)

## ANNEXE B - ANCIENNETÉ

### ANCIENNETÉ PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS (réf. 6.1.3)

#### PERSONNEL ENSEIGNANT PERMANENT ..... AU 30 JUIN 2015

Année(s)	Jours	Noms
27	0	Lafrenière, Pierre
18	29	Lamothe, Éric
15	16	Binette, Annie
14	180	Déry, Luc
14	40	Grandmaison, Tony
13	127	Grenier, Raphaël
12	138	Philibert, Sonia
12	138	Mercure, Raynald
12	90	Morissette, Élise
12	76	Lemieux, Sabrina
11	138	Fullum, Bianca
11	62	Aubry, Jean-Sébastien
10	117	Rivard, Christine
10	0	Deschênes, Isabelle
9	185	Bienvenue, Monia
9	89	Pichette, Josianne
8	175	Casavant, Marie-Pier
8	120	Postras, Maxime
8	97	Chevalier, Annie
6	176	Vallée, Caroline
6	163	Gélinas, Dominique
6	151	Pagé, Josée
6	147	Bastien, Andréanne
5	192	Young, Simon
5	82	Traversy, Véronique
5	74	Légaré, Lyne
3	182	Carier, Sonia
3	148	Plouffe, Ginette
3	145	Paré, Mélissa
3	111	Bergevin, Marie-Ève
2	75	Letarte, Étienne
2	54	Roy, Lucie
2	45	Pelletier, Marie

#### PERSONNEL ENSEIGNANT NON PERMANENT ..... AU 30 JUIN 2015

Année(s)	Jours	Noms
1	40	Basque, Jovette

**PERSONNEL PROFESSIONNEL PERMANENT .....AU 31 JUILLET 2015**

Année(s)	Heures	Noms	Titre d'emploi
10	481	Hébert, Marie-Claude	Psychoéducateur

**PERSONNEL PROFESSIONNEL NON PERMANENT .....AU 31 JUILLET 2015**

Année(s)	Heures	Noms	Titre d'emploi
3	1123	Tremblay, Marie-Pier	Orthopédagogue
1	1554	Garceau, Alexandrine	Coordonnateur des communications
1	858	Roberge, Martine	Conseiller en information scolaire et professionnelle
0	1810	Tellier, Guy	Coordonnateur des sports

**PERSONNEL DE SOUTIEN PERMANENT .....AU 31 JUILLET 2015**

Année(s)	Heures	Noms	Titre d'emploi
8	1425	Grenier, Robert	Responsable de l'imprimerie
15	270	Grenier, Robert	Homme de maintenance
21	1503	DuBois, Lucie	Technicien en audiovisuel
11	1402	Croteau, Patricia	Aide générale à la cuisine
9	1028	Gélinas, Karine	Technicien en laboratoire de sciences et technologies
8	1788	Lafrenière, Pierre	Technicien en laboratoire de sciences et technologies
0	970	Rousseau, Martine	Réceptionniste
7	258	Rousseau, Martine	Agent à l'encadrement
1	742	Dunn, Patricia	Réceptionniste
5	588	Dunn, Patricia	Commis aux services financiers et aux.
6	1054	Bienvenue, Monia	Technicien en laboratoire de sciences et technologies
6	1023	Pépin-Laforge, Lisa Claude	Technicien en documentation
5	265	Doyon, Vicky	Secrétaire-réceptionniste
4	804	Latendresse, Richard	Responsable de la vie étudiante
3	885	Lapointe, Danielle	Responsable de l'encadrement
2	1435	Therrien, Jocelyn	Adjoint aux services financiers
0	1771	Landry, Caroline	Réceptionniste
1	1472	Landry, Caroline	Surveillant-éducateur
2	875	Lavoie, Cindy	Technicien en organisation scolaire
2	267	Lefebvre, Vanessa	Secrétaire des services pédagogiques

**PERSONNEL DE SOUTIEN NON PERMANENT .....AU 31 JUILLET 2015**

Année(s)	Heures	Noms	Titre d'emploi
1	244	Therrien, Marie-Claude	Surveillant-éducateur
0	893	Tellier, Daniel	Surveillant-éducateur
0	768	Tellier, Daniel	Responsable des ressources matérielles et de la sécurité
0	1048	Marchand, Isabelle	Surveillant-éducateur
0	636	Langlais, Danny	Cuisinier
0	376	Letarte, Christine	Aide générale à la plonge

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_  
N°                      rue                                      Ville                                      Code postal

Téléphone à la maison : \_\_\_\_\_ Date de naissance : \_\_\_\_\_  
(aaaa-mm-jj)

Autre numéro : \_\_\_\_\_ N° assurance sociale : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Catégorie d'emploi :

Personnel professionnel ou de soutien

Personnel enseignant

Les deux parties conviennent ce qui suit...

\_\_\_\_\_ est engagé(e) à titre de salarié régulier au poste de :

\_\_\_\_\_ à  temps complet  temps partiel

(à raison de XX heures par jour, XXX heures par semaine, et ce, durant la période se situant entre XXX et XXX chaque année.)

en remplacement de \_\_\_\_\_ pour \_\_\_\_\_ (heures ou périodes).

Début du contrat : \_\_\_\_\_.

Je m'engage à remplir la **Déclaration relative aux antécédents judiciaires (article 258.1 et suivants L.I.P. et articles 54.1 et suivants L.E.P)** et à l'acheminer à la direction générale. Je m'engage également à signaler tout changement dans mon dossier judiciaire.

Les deux parties s'engagent à respecter en tout point les règlements en vigueur tels que décrits dans la convention collective en vigueur.

SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES, CE \_\_\_\_\_ JOUR DE \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé(e)

\_\_\_\_\_  
Signature du supérieur immédiat

\_\_\_\_\_  
Signature de la direction générale



## ANNEXE D – PROFIL ET TÂCHE

<b>INSTITUT SECONDAIRE KERANNA</b>		<b>ANNÉE</b>
<b>PROFIL ET TÂCHE</b>		
<b>Fonction</b>	Enseignant	<b>Permanence</b>
<b>Statut</b>		

<b>Charge professionnelle</b>			
<b>Matières</b>	<b>Niveaux</b>	<b>Nombre de groupes</b>	<b>Nombre de périodes</b>
	_____		
	_____		
Nombre total de périodes :			
	<i>Années</i>	<i>Jours</i>	
Ancienneté :			Années de scolarité :
Expérience :			Échelon :
Congés de maladie :		dont XXX de congés de maladie monnayables	
Traitement de base selon l'échelle en cours			
Entente de verser 1 % du salaire brut pour la construction d'un gymnase (don de charité)			

Je m'engage à respecter le Code de vie de l'école, le Code vestimentaire des employés et le Code d'éthique professionnelle du personnel en milieu scolaire en vigueur à l'Institut Secondaire Keranna.	
En vertu de la Loi sur l'assurance maladie du Québec, je m'engage aussi à informer la Direction générale de tout changement à mon état civil dans un délai raisonnable.	
J'ai pris connaissance de la description d'emploi associée au poste de travail que j'occupe (réf. : Pluriportail) et elle correspond à la réalité de mes tâches.	
Signé à Trois-Rivières, ce _____	_____
	Supérieur immédiat
Enseignant(e)	Direction générale

<b>INSTITUT SECONDAIRE KERANNA</b>		<b>ANNÉE</b>
<b>PROFIL ET TÂCHE</b>		
<b>Fonction</b>	Personnel professionnel	<b>Permanence</b>
<b>Statut</b>	ou de soutien	

Titre d'emploi :		
Ancienneté :	<i>Années</i>	<i>Heures</i>
Expérience :		
Échelon :		
Traitement de base selon l'échelle en cours		
Congés de maladie :	dont XXX de congés de maladie monnayables	
Férier(s) :		
Vacance(s) :		
Heure(s) de travail :		
Entente de verser 1 % du salaire brut pour la construction d'un gymnase (don de charité)		

Je m'engage à respecter le Code de vie de l'école, le Code vestimentaire des employés et le Code d'éthique professionnelle du personnel en milieu scolaire en vigueur à l'Institut Secondaire Keranna.

En vertu de la Loi sur l'assurance maladie du Québec, je m'engage aussi à informer la Direction générale de tout changement à mon état civil dans un délai raisonnable.

J'ai pris connaissance de la description d'emploi associée au poste de travail que j'occupe (réf. : Pluriportail) et elle correspond à la réalité de mes tâches.

Signé à Trois-Rivières, ce \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Supérieur immédiat

---

Employé(e) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Direction générale

## **ANNEXE E – DESCRIPTION DES TÂCHES DU PERSONNEL SYNDIQUÉ DE KERANNA**

### **TÂCHES DU PERSONNEL SYNDIQUÉ DE KERANNA**

Bien que les descriptions de tâches fassent parties intégrantes de la convention collective 2016-2021, chaque *salarié* syndiqué retrouvera sa description de tâche dans le document « Cahier des descriptions de tâches du personnel syndiqué de Keranna ».

Ce document est disponible en version numérique sur le portail interne de l'*Institut*.

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT  
DU PERSONNEL SALARIÉ**

- Les échelles de traitement du *personnel enseignant* sont en conformité avec la **Loi sur l'équité salariale** (L.R.Q., c. E-12.001) et s'inspirent des échelles des commissions scolaires pour les *enseignants à temps complet*, les *enseignants à la leçon* et les *suppléants occasionnels*.
- Les échelles de traitement du *personnel professionnel et de soutien* sont en conformité avec la **Loi sur l'équité salariale** (L.R.Q., c. E-12.001) et s'inspirent des principaux emplois de *professionnels* et emplois de *soutien* des commissions scolaires.
- Les échelles de traitement sont publiées au fur et à mesure que les informations nécessaires à leur mise à jour sont disponibles.

# Échelles de traitement

## **Personnel enseignant**

# ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

## ENSEIGNANTS À TEMPS COMPLET

Échelon	Taux (\$) 2011-04-01 2011-12-31	Taux (\$) 2012-01-01 2012-03-31	Taux (\$) 2012-04-01 2013-03-31	Taux (\$) 2012-09-01 2013-03-31	Taux (\$) 2013-04-01 2014-03-31	Taux (\$) 2014-04-01 2015-03-31	Taux (\$) 2015-04-01 2016-03-31	Taux (\$) 2016-09-01 2017-03-31
1	36929	36929	37298	37485	38141	38904	39291	39880
2	38300	38499	38884	39078	39762	40558	40961	41575
3	39670	40136	40537	40740	41453	42282	42703	43344
4	41264	41841	42259	42471	43214	44078	44517	45185
5	43033	43621	44057	44277	45052	45953	46411	47107
6	44883	45475	45930	46159	46967	47907	48383	49109
7	46807	47408	47882	48121	48964	49943	50439	51196
8	48818	49424	49918	50168	51046	52067	52585	53374
9	50906	51525	52040	52300	53216	54280	54820	55642
10	53093	53715	54252	54523	55478	56587	57151	58008
11	55368	55999	56559	56842	57837	58993	59581	60475
12	57744	58380	58964	59259	60296	61502	62114	63046
13	60221	60861	61470	61777	62858	64115	64753	65724
14	62799	63448	64082	64403	65530	66841	67506	68519
15	65496	66145	66806	67140	68315	69682	70375	71431
16	68306	68957	69647	69995	71220	72644	73366	74466
17	71235	71889	72608	72971	74248	75733	76486	77633

## ENSEIGNANTS À LA LEÇON

Années de scolarité	Taux (\$) 2011-04-01 2011-12-31	Taux (\$) 2012-01-01 2012-03-31	Taux (\$) 2012-04-01 2013-03-31	Taux (\$) 2012-09-01 2013-03-31	Taux (\$) 2013-04-01 2014-03-31	Taux (\$) 2014-04-01 2015-03-31	Taux (\$) 2015-04-01 2016-03-31	Taux (\$) 2016-09-01 2017-03-31
16	47,59	48,19	48,67	48,91	49,77	50,76	51,28	52,05
17	52,91	53,52	54,06	54,33	55,28	56,39	56,94	57,79
18	57,31	57,94	58,52	58,81	59,84	61,04	61,65	62,57
19	62,55	63,17	63,80	64,12	65,24	66,55	67,21	68,22

## SUPPLÉANTS OCCASIONNELS

Taux horaire	Taux (\$) 2011-04-01 2011-12-31	Taux (\$) 2012-01-01 2012-03-31	Taux (\$) 2012-04-01 2013-03-31	Taux (\$) 2012-09-01 2013-03-31	Taux (\$) 2013-04-01 2014-03-31	Taux (\$) 2014-04-01 2015-03-31	Taux (\$) 2015-04-01 2016-03-31	Taux (\$) 2016-09-01 2017-03-31
	36,93	36,93	37,29	37,48	38,13	38,89	39,28	39,87

# Échelles de traitement

## **Personnel professionnel**

# ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

## CONSEILLER EN INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	20,84	21,21	21,63	21,85	22,18
2	21,54	21,92	22,36	22,58	22,92
3	22,28	22,67	23,13	23,36	23,71
4	23,06	23,47	23,94	24,18	24,54
5	23,86	24,28	24,77	25,02	25,39
6	24,69	25,12	25,62	25,88	26,27
7	25,54	25,99	26,51	26,77	27,17
8	26,91	27,38	27,93	28,20	28,63
9	27,86	28,35	28,92	29,21	29,64
10	28,87	29,38	29,96	30,26	30,72
11	29,91	30,43	31,04	31,35	31,82
12	31,00	31,54	32,17	32,49	32,98
13	32,14	32,70	33,36	33,69	34,19
14	33,73	34,32	35,01	35,36	35,89



# ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

## ORTHOPÉDAGOGUE

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	21,25	21,47	21,57	21,95	22,39	22,61	22,95
2	21,96	22,18	22,29	22,68	23,14	23,37	23,72
3	22,73	22,96	23,07	23,48	23,95	24,19	24,55
4	23,52	23,76	23,88	24,29	24,78	25,03	25,40
5	24,33	24,57	24,70	25,13	25,63	25,89	26,28
6	25,18	25,43	25,56	26,01	26,53	26,79	27,20
7	26,05	26,31	26,44	26,91	27,45	27,72	28,14
8	27,43	27,70	27,84	28,33	28,90	29,19	29,62
9	28,41	28,70	28,84	29,34	29,93	30,23	30,68
10	29,44	29,74	29,89	30,41	31,02	31,33	31,80
11	30,50	30,80	30,96	31,50	32,13	32,45	32,94
12	31,61	31,93	32,09	32,65	33,30	33,63	34,14
13	32,78	33,10	33,27	33,85	34,53	34,87	35,40
14	33,98	34,32	34,49	35,10	35,80	36,16	36,70

# ÉCHELLE DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

## PSYCHOÉDUCATEUR

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	20,77	20,97	21,08	21,45	21,88	22,10	22,43
2	21,46	21,67	21,78	22,16	22,60	22,83	23,17
3	22,20	22,43	22,54	22,93	23,39	23,63	23,98
4	22,97	23,20	23,32	23,73	24,20	24,44	24,81
5	23,77	24,01	24,13	24,55	25,05	25,30	25,68
6	24,59	24,84	24,96	25,40	25,91	26,17	26,56
7	25,45	25,70	25,83	26,28	26,81	27,07	27,48
8	26,80	27,07	27,21	27,68	28,23	28,52	28,95
9	27,76	28,04	28,18	28,67	29,25	29,54	29,98
10	28,77	29,05	29,20	29,71	30,30	30,61	31,07
11	29,80	30,10	30,25	30,78	31,39	31,71	32,18
12	30,88	31,19	31,35	31,90	32,53	32,86	33,35
13	32,03	32,35	32,51	33,08	33,74	34,08	34,59
14	33,20	33,53	33,70	34,29	34,98	35,33	35,86
15	34,19	34,54	34,71	35,32	36,02	36,38	36,93
16	35,22	35,57	35,75	36,37	37,10	37,47	38,03

# Échelles de traitement

## Personnel de soutien

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

### AGENT À L'ENCADREMENT

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	16,64	16,80	16,89	17,18	17,53	17,70	17,97
2	17,14	17,31	17,40	17,70	18,06	18,24	18,51
3	17,66	17,84	17,92	18,24	18,60	18,79	19,07
4	18,23	18,41	18,50	18,82	19,20	19,39	19,68
5	18,78	18,97	19,07	19,40	19,79	19,98	20,28
6	18,90	19,09	19,19	19,52	19,91	20,11	20,42

### AIDE GÉNÉRALE À LA CUISINE

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	15,74	15,90	15,98	16,26	16,59	16,75	17,00
2	16,23	16,39	16,48	16,76	17,10	17,27	17,53
3	16,56	16,72	16,81	17,10	17,44	17,62	17,88

### AIDE GÉNÉRALE À LA PLONGE

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	15,27	15,43	15,50	15,77	16,09	16,25	16,49
2	15,74	15,90	15,98	16,26	16,59	16,75	17,00
3	16,23	16,39	16,48	16,76	17,10	17,27	17,53

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

### COORDONNATEUR DES COMMUNICATIONS

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	21,25	21,47	21,57	21,95	22,39	22,61	22,95
2	21,96	22,18	22,29	22,68	23,14	23,37	23,72
3	22,73	22,96	23,07	23,48	23,95	24,19	24,55
4	23,52	23,76	23,88	24,29	24,78	25,03	25,40
5	24,33	24,57	24,70	25,13	25,63	25,89	26,28
6	25,18	25,43	25,56	26,01	26,53	26,79	27,20
7	26,05	26,31	26,44	26,91	27,45	27,72	28,14
8	27,43	27,70	27,84	28,33	28,90	29,19	29,62
9	28,41	28,70	28,84	29,34	29,93	30,23	30,68
10	29,44	29,74	29,89	30,41	31,02	31,33	31,80
11	30,50	30,80	30,96	31,50	32,13	32,45	32,94
12	31,61	31,93	32,09	32,65	33,30	33,63	34,14

### COORDONNATEUR DES SPORTS

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	21,25	21,47	21,57	21,95	22,39	22,61	22,95
2	21,96	22,18	22,29	22,68	23,14	23,37	23,72
3	22,73	22,96	23,07	23,48	23,95	24,19	24,55
4	23,52	23,76	23,88	24,29	24,78	25,03	25,40
5	24,33	24,57	24,70	25,13	25,63	25,89	26,28
6	25,18	25,43	25,56	26,01	26,53	26,79	27,20
7	26,05	26,31	26,44	26,91	27,45	27,72	28,14
8	27,43	27,70	27,84	28,33	28,90	29,19	29,62
9	28,41	28,70	28,84	29,34	29,93	30,23	30,68
10	29,44	29,74	29,89	30,41	31,02	31,33	31,80
11	30,50	30,80	30,96	31,50	32,13	32,45	32,94
12	31,61	31,93	32,09	32,65	33,30	33,63	34,14

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

### COMMIS AUX SERVICES FINANCIERS ET AUXILIAIRES

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	16,86	17,03	17,11	17,41	17,76	17,94	18,21
2	17,45	17,62	17,71	18,02	18,38	18,56	18,84
3	17,94	18,12	18,21	18,53	18,90	19,09	19,38
4	18,44	18,62	18,72	19,04	19,42	19,62	19,91
5	18,93	19,12	19,22	19,56	19,95	20,15	20,45
6	19,53	19,73	19,83	20,17	20,58	20,78	21,09
7	20,14	20,34	20,44	20,80	21,22	21,43	21,75
8	20,64	20,84	20,95	21,31	21,74	21,96	22,29

### CUISINIER

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	16,86	17,03	17,11	17,41	17,76	17,94	18,21
2	17,45	17,62	17,71	18,02	18,38	18,56	18,84
3	17,94	18,12	18,21	18,53	18,90	19,09	19,38
4	18,44	18,62	18,72	19,04	19,42	19,62	19,91
5	18,93	19,12	19,22	19,56	19,95	20,15	20,45
6	19,53	19,73	19,83	20,17	20,58	20,78	21,09
7	20,14	20,34	20,44	20,80	21,22	21,43	21,75
8	20,64	20,84	20,95	21,31	21,74	21,96	22,29

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

### HOMME DE MAINTENANCE

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	16,74	16,91	16,99	17,29	17,63	17,81	18,08
2	17,33	17,50	17,59	17,90	18,26	18,44	18,71
3	17,94	18,11	18,21	18,52	18,89	19,08	19,37
4	18,49	18,67	18,77	19,10	19,48	19,67	19,97
5	19,06	19,25	19,35	19,69	20,08	20,28	20,59
6	19,65	19,85	19,95	20,30	20,70	20,91	21,22

### RÉCEPTIONNISTE

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	15,79	15,95	16,03	16,31	16,64	16,80	17,06
2	16,33	16,49	16,58	16,87	17,20	17,38	17,64
3	16,87	17,04	17,12	17,42	17,77	17,95	18,22
4	17,32	17,49	17,58	17,89	18,24	18,43	18,70

### RESPONSABLE DE LA VIE ÉTUDIANTE

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	17,23	17,41	17,49	17,80	18,15	18,34	18,61
2	17,80	17,98	18,07	18,38	18,75	18,94	19,22
3	18,45	18,63	18,73	19,05	19,43	19,63	19,92
4	19,12	19,31	19,40	19,74	20,14	20,34	20,65
5	19,80	19,99	20,09	20,44	20,85	21,06	21,38
6	20,48	20,69	20,79	21,16	21,58	21,79	22,12
7	21,27	21,49	21,59	21,97	22,41	22,64	22,97
8	22,09	22,31	22,43	22,82	23,27	23,51	23,86
9	22,54	22,76	22,88	23,28	23,74	23,98	24,34

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

### RESPONSABLE DE LA VIE SPIRITUELLE ET DE L'ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	18,90	19,08	19,18	19,52	19,91	20,10	20,41
2	19,47	19,66	19,76	20,10	20,51	20,71	21,02
3	20,08	20,28	20,38	20,74	21,15	21,36	21,68
4	20,70	20,91	21,02	21,38	21,81	22,03	22,36
5	21,37	21,59	21,69	22,07	22,51	22,74	23,08
6	22,00	22,22	22,33	22,72	23,17	23,40	23,76
7	22,70	22,93	23,04	23,44	23,91	24,15	24,51
8	23,41	23,64	23,76	24,18	24,66	24,91	25,28
9	24,13	24,38	24,50	24,93	25,42	25,68	26,06

### RESPONSABLE DE L'ENCADREMENT

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	18,23	18,41	18,50	18,82	19,20	19,39	19,68
2	18,79	18,97	19,07	19,40	19,79	19,99	20,29
3	19,37	19,56	19,66	20,00	20,40	20,61	20,91
4	19,98	20,18	20,28	20,64	21,05	21,26	21,58
5	20,62	20,82	20,93	21,29	21,72	21,94	22,26
6	21,22	21,43	21,54	21,91	22,35	22,58	22,92
7	21,89	22,11	22,22	22,61	23,06	23,29	23,64
8	22,57	22,79	22,91	23,31	23,77	24,01	24,37
9	23,28	23,51	23,63	24,04	24,52	24,77	25,14



## ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

### RESPONSABLE DES RESSOURCES MATÉRIELLES ET DE LA SÉCURITÉ

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	16,86	17,03	17,11	17,41	17,76	17,94	18,21
2	17,45	17,62	17,71	18,02	18,38	18,56	18,84
3	17,94	18,12	18,21	18,53	18,90	19,09	19,38
4	18,44	18,62	18,72	19,04	19,42	19,62	19,91
5	18,93	19,12	19,22	19,56	19,95	20,15	20,45
6	19,53	19,73	19,83	20,17	20,58	20,78	21,09
7	20,10	20,30	20,40	20,76	21,17	21,39	21,71

### SECRÉTAIRE DES SERVICES PÉDAGOGIQUES

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	16,86	17,02	17,11	17,41	17,76	17,93	18,20
2	17,45	17,62	17,71	18,02	18,38	18,57	18,85
3	17,94	18,12	18,21	18,53	18,90	19,09	19,38
4	18,44	18,62	18,72	19,04	19,42	19,62	19,91
5	18,93	19,12	19,22	19,55	19,95	20,14	20,45
6	19,57	19,76	19,86	20,21	20,61	20,82	21,13

### SECRÉTAIRE-RÉCEPTIONNISTE

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	16,64	16,80	16,89	17,18	17,53	17,70	17,97
2	17,14	17,31	17,40	17,70	18,06	18,24	18,51
3	17,66	17,84	17,92	18,24	18,60	18,79	19,07
4	18,23	18,41	18,50	18,82	19,20	19,39	19,68
5	18,78	18,97	19,07	19,40	19,79	19,98	20,28
6	18,90	19,09	19,19	19,52	19,91	20,11	20,42

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

### SURVEILLANT-ÉDUCATEUR

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-01-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	16,04	16,20	16,28	16,57	16,90	17,07	17,70	17,97
2	16,42	16,59	16,67	16,96	17,30	17,47	18,24	18,51
3	16,80	16,97	17,06	17,35	17,70	17,88	18,79	19,07
4	17,21	17,38	17,47	17,77	18,13	18,31	19,39	19,68
5	17,59	17,76	17,85	18,17	18,53	18,71	19,98	20,28
6	17,85	18,03	18,12	18,43	18,80	18,99	20,11	20,41
7	18,12	18,30	18,39	18,71	19,08	19,27		
8	18,37	18,56	18,65	18,98	19,36	19,55		

### TECHNICIEN EN AUDIOVISUEL

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	16,54	16,71	16,79	17,09	17,43	17,60	17,87
2	17,23	17,41	17,49	17,80	18,15	18,34	18,61
3	17,80	17,98	18,07	18,38	18,75	18,94	19,22
4	18,45	18,63	18,73	19,05	19,43	19,63	19,92
5	19,12	19,31	19,40	19,74	20,14	20,34	20,65
6	19,80	19,99	20,09	20,44	20,85	21,06	21,38
7	20,48	20,69	20,79	21,16	21,58	21,79	22,12
8	21,27	21,49	21,59	21,97	22,41	22,64	22,97
9	22,24	22,46	22,57	22,96	23,42	23,66	24,01

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

### TECHNICIEN EN DOCUMENTATION

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	16,83	17,00	17,08	17,38	17,73	17,91	18,17
2	17,51	17,69	17,77	18,08	18,44	18,63	18,91
3	18,08	18,26	18,35	18,67	19,05	19,24	19,53
4	18,76	18,95	19,04	19,38	19,77	19,96	20,26
5	19,43	19,62	19,72	20,07	20,47	20,67	20,98
6	20,13	20,33	20,43	20,79	21,21	21,42	21,74
7	20,82	21,03	21,13	21,50	21,93	22,15	22,48
8	21,21	21,42	21,53	21,91	22,35	22,57	22,91

### TECHNICIEN EN LABORATOIRE DE SCIENCES ET TECHNOLOGIES

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	18,23	18,41	18,50	18,82	19,20	19,39	19,68
2	18,79	18,97	19,07	19,40	19,79	19,99	20,29
3	19,37	19,56	19,66	20,00	20,40	20,61	20,91
4	19,98	20,18	20,28	20,64	21,05	21,26	21,58
5	20,62	20,82	20,93	21,29	21,72	21,94	22,26
6	21,22	21,43	21,54	21,91	22,35	22,58	22,92
7	21,89	22,11	22,22	22,61	23,06	23,29	23,64
8	22,57	22,79	22,91	23,31	23,77	24,01	24,37
9	23,28	23,51	23,63	24,04	24,52	24,77	25,14
10	23,98	24,22	24,34	24,77	25,26	25,52	25,90

## ÉCHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR

### TECHNICIEN EN ORGANISATION SCOLAIRE

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	18,90	19,08	19,18	19,52	19,91	20,10	20,41
2	19,47	19,66	19,76	20,10	20,51	20,71	21,02
3	20,08	20,28	20,38	20,74	21,15	21,36	21,68
4	20,70	20,91	21,02	21,38	21,81	22,03	22,36
5	21,37	21,59	21,69	22,07	22,51	22,74	23,08
6	22,00	22,22	22,33	22,72	23,17	23,40	23,76
7	22,70	22,93	23,04	23,44	23,91	24,15	24,51
8	23,41	23,64	23,76	24,18	24,66	24,91	25,28
9	24,13	24,38	24,50	24,93	25,42	25,68	26,06

### TECHNICIEN EN TRAVAUX PRATIQUES (PLEIN AIR ET SCIENCES)

Échelon	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)	Taux (\$)
	2011-04-01 2012-03-31	2012-04-01 2013-03-31	2012-08-01 2013-03-31	2013-04-01 2014-03-31	2014-04-01 2015-03-31	2015-04-01 2016-03-31	2016-08-01 2017-03-31
1	18,23	18,41	18,50	18,82	19,20	19,39	19,68
2	18,79	18,97	19,07	19,40	19,79	19,99	20,29
3	18,90	19,09	19,19	19,52	19,91	20,11	20,41



## ANNEXE G – TRAITEMENT DIFFÉRÉ

### RÉGIME DE TRAITEMENT DIFFÉRÉ ENTENTE INTERVENUE ENTRE L'INSTITUT SECONDAIRE KERANNA ET LE SALARIÉ

- ( ) Madame  
( ) Monsieur

\_\_\_\_\_

Nom Prénom

\_\_\_\_\_

Adresse Ville

\_\_\_\_\_

Code postal Téléphone

#### LES DEUX PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1- **Durée de participation au régime** (incluant la période de congé) :

( ) **Congé d'une (½) demi-année...**

2 ans     3 ans     4 ans     5 ans

( ) **Congé d'une (1) année...**

3 ans     4 ans     5 ans

2- **Durée de l'entente pour la contribution financière au Régime de traitement différé (années scolaires) :** \_\_\_\_\_ du début de l'année scolaire

\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_, soit à la fin de l'année scolaire  
\_\_\_\_\_.

3- **Date de la prise de congé** (se référer à la clause 20.03) : \_\_\_\_\_

4- **Date de dépôt de la demande du congé :** \_\_\_\_\_

Les modalités prévues à l'article 20 de la convention collective de travail font partie intégrante de cette entente.

ENTENTE SIGNÉE À TROIS-RIVIÈRES, CE \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Salarié(e)

\_\_\_\_\_  
Institut Secondaire Keranna

Nouvelle  Annulation  Modification

**SECTION A - Information sur l'absence**

Nom de l'employé	
Poste occupé	
Nom du supérieur immédiat	

**Type d'absence sollicité** (choisissez la raison correspondante s.v.p.)

- Congé de maladie (art. 13)<sup>1</sup>
- Congé sans traitement<sup>2</sup> (de 2 à 5 jours ouvrables consécutifs) (clause 15.10)
- Congé sans traitement (supérieur à 5 jours ouvrables consécutifs et inférieur à 1 année) (clause.15.11)
- Congé sans traitement (maximum une année) (clause 15.04)
- Congé social - motif du congé : \_\_\_\_\_ Lien de parenté, s'il y a lieu : \_\_\_\_\_  
Date de l'événement (funérailles, mariage, déménagement) (art. 12), s'il y a lieu : \_\_\_\_\_
- Maternité / Paternité / Parental / Adoption (compléter la section B)
- Autre, précisez : \_\_\_\_\_

Période d'absence	Du (date)	(heure)	Au (date)	(heure)

Motifs :

**SECTION B – Congé de maternité, paternité, parental et adoption**

- Je vous informe que la date présumée de l'accouchement ou de l'adoption est prévue le \_\_\_\_\_
- Congé de maternité
- Congé parental
- Congé de paternité 5 semaines en continu (compléter la section C)
- Congé de paternité fractionné (compléter la section C)

Date de début du congé : \_\_\_\_\_  
(sous réserve de la date d'accouchement pour le congé de paternité, s'il y a lieu.)

Date de retour au travail : \_\_\_\_\_  
(indiquez si le congé est suivi d'une demande de congé sans traitement dans la section A)

**SECTION C – Plan de remplacement (si requis seulement ou après discussion avec le supérieur)**

**Plan de planification et d'organisation du travail** (impact prévisible de l'absence et modalités de fonctionnement proposée durant l'absence, s'il y a lieu) (joindre une feuille supplémentaire, si nécessaire)

Signature de l'employé _____	Date : _____
------------------------------	--------------

<sup>1</sup> Dans le cas d'un congé de maladie, remplir ce formulaire uniquement à la demande du supérieur immédiat.

<sup>2</sup> Si la demande est pour une seule journée, les membres du personnel doivent remplir leur formulaire respectif « Avis d'absence ».

## SECTION D - Approbation du supérieur immédiat

Approuvé

Nom du remplaçant, s'il y a lieu :

Rejeté

Commentaires :

\_\_\_\_\_  
Signature du **supérieur immédiat**

\_\_\_\_\_  
Date

## Section réservée au Service des ressources humaines – modification au dossier de l'employé

- Nature de la modification :  
 Modification du traitement :  
 Fonction :  
 Statut :

Commentaires :

\_\_\_\_\_  
Signature du directeur général

\_\_\_\_\_  
Date

Remis au coordonnateur des services  
financiers et auxiliaires (CSFA)

le : \_\_\_\_\_

## ANNEXE I – FORMULAIRE DE PRÉFÉRENCE DE L'ENSEIGNANT(E) PERMANENT(E)

POUR L'ANNÉE SCOLAIRE \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
(Référence: Convention collective 2016-2021, clause 8.1.3 a)

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

### A. STATUT D'EMPLOI DÉSIRÉ

- Je désire enseigner à temps plein (65 périodes).  
 Je désire enseigner à temps partiel.  
 Indiquer un nombre **maximal** de périodes désirées \_\_\_\_\_

### B. TÂCHE D'ENSEIGNEMENT « RÉALISTE SELON LA LISTE D'ANCIENNETÉ »

Les choix réalistes selon la liste d'ancienneté sont indiqués par ordre de priorité.  
 Les zones grisées sont réservées à la direction.

	NIVEAU(X)	MATIÈRE(S)	NOMBRE DE GROUPE(S)	(Réservé à la direction)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
<b>NOMBRE DE PÉRIODE(S)</b>				

### C. AUTRES RESPONSABILITÉS DÉSIRÉES

- Chargé(e) de classe (5 périodes pour 1<sup>re</sup>, 2 et 3<sup>e</sup> sec. / 3 périodes pour 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> sec.)  
 Responsable de niveau (3 périodes)  
 Conseiller technopédagogique (TIC) (12 périodes)  
 Technicien en travaux pratiques (plein air) (selon les besoins)  
 Technicien en travaux pratiques (sciences) (selon les besoins)  
 Autre : \_\_\_\_\_

<b>NOMBRE TOTAL DE PÉRIODES</b>	
---------------------------------	--



**D. SECTION FACULTATIVE – TÂCHE D’ENSEIGNEMENT « IDÉALE »**

Cette section permet d’indiquer les choix idéalement souhaités par l’enseignant (e), et ce, selon ses préférences par ordre de priorité sans toutefois tenir compte de la liste d’ancienneté. L’identification de ces choix figure à titre indicatif seulement.

(Les zones grisées sont réservées à la direction.)

	NIVEAU(X)	MATIÈRE(S)	NOMBRE DE GROUPE(S)	(Réservé à la direction)
1				
2				
3				
4				
5				
NOMBRE DE PÉRIODE(S)				

**Le formulaire doit être remis à la réception avant le \_\_\_\_\_.**

**La direction comprendra qu’un enseignant qui ne dépose pas son formulaire complété avant cette date a choisi de ne pas exprimer de préférence.**

**E. NOUVELLES QUALIFICATIONS**

Indiquer seulement les nouvelles qualifications complétées dans la dernière année. Spécifier la nature de cette qualification terminée (baccalauréat en ..., certificat en ...).

\_\_\_\_\_

**COMMENTAIRES :** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Signature de l’enseignant(e)

\_\_\_\_\_  
Date

**EN FOI DE QUOI,  
Les parties ont signé la convention collective à Trois-Rivières,  
ce 23<sup>e</sup> jour du mois de septembre 2016**

**POUR L'INSTITUT SECONDAIRE KERANNA**

**POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE  
L'ENSEIGNEMENT DE KERANNA**

*MEMBRES DU COMITÉ DE NÉGOCIATION DE  
LA CONVENTION COLLECTIVE*

*MEMBRES DE L'EXÉCUTIF DE L'APEK AYANT  
PARTICIPÉ À LA NÉGOCIATION DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE*

**Mme JULIE L'HEUREUX**  
Directrice générale

**M. RAPHAËL GRENIER**  
Président de l'APEK

**Mme MARIE-HÉLÈNE BOUCHER**  
Directrice des services pédagogiques

**Mme ISABELLE DESCHÊNES**  
Vice-présidente de l'APEK

**Mme VÉRONIQUE NÉRON**  
Administratrice du conseil d'administration

**M. ÉRIC LAMOTHE**  
Trésorier de l'APEK

**M. JACQUES LONGVAL**  
Administrateur du conseil d'administration

**Mme CINDY LAVOIE**  
Conseillère de l'APEK



2016-2021

# CONVENTION COLLECTIVE

