

SERVICES D'ENSEIGNEMENT

L'École nationale de police du Québec (Nicolet)

et

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

Secteur d'activité de l'employeur: services d'enseignement

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**
(169) 250
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 121;
hommes: 129
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau et hors bureau
- **Échéance de la convention précédente:** 31 mars 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 21 janvier 2013
- **Durée de la semaine normale de travail**
Personnel administratif et de bureau
7 heures/jour, 35 heures/sem.
Personnel ouvrier
7,75 heures/jour, 38,75 heures/sem.

• Salaires

Bureau

Préposé à la reprographie

Date	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/heure	(16,86 \$)	17,28 \$	17,45 \$
Min.	17,11 \$		
Salaire/heure	(20,51 \$)	21,03 \$	21,24 \$
Max.	20,82 \$		

Instructeur, 80 salariés

Date	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/heure	(27,71 \$)	28,41 \$	28,69 \$
Min.	28,13 \$		
Salaire/heure	(35,25 \$)	36,14 \$	36,50 \$
Max.	35,78 \$		

Hors bureau

Aide à la cuisine, 16 salariés

Date	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/heure	(14,56 \$)	14,93 \$	15,08 \$
Min.	14,78 \$		
Salaire/heure	(17,72 \$)	18,17 \$	18,35 \$
Max.	17,99 \$		

2. Chef d'équipe en cuisine

Date	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/heure	(19,53 \$)	20,02 \$	20,22 \$
Min.	19,82 \$		
Salaire/heure	(23,75 \$)	24,35 \$	24,59 \$
Max.	24,11 \$		

N. B. – Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

Date	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Augmentation	1% + IVC	1% + IVC	1% + IVC

N. B. – Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2012 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du produit intérieur brut – PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011, et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5%.

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2013 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012, et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2% moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2014 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013, et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec

les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5% moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013.

Chaque taux et échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles de l'indice des prix à la consommation – IPC pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015, et le cumulatif des paramètres salariaux, c'est-à-dire la somme des paramètres annuels déterminés les années précédentes, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ne peut toutefois être supérieure à 1%.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires, des primes et des allocations du 1^{er} avril 2011 au 21 janvier 2013. Les sommes et ajustements résultant de la convention sont versés au plus tard à la première paie suivant le 45^e jour de sa signature.

• Primes

Disponibilité: 1 heure au taux de salaire normal/8 heures de disponibilité

Soir

Date	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Prime/heure	(0,66\$) 0,67\$	0,68\$	0,69\$

- salarié dont la moitié des heures et plus de l'horaire normal se situent entre 18h et 24h

Nuit: le salarié dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est entre 0h et 7h a droit à une prime de nuit selon le tableau suivant:

Ancienneté	% du salaire horaire
Moins de 5 ans	11%
De 5 à 10 ans	12%
10 ans et plus	14%

Fin de semaine

Date	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Prime/heure	(2,79\$) 2,82\$	2,85\$	2,88\$

Chef d'équipe: 5% du taux horaire au prorata de la durée de l'occupation pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs

Coordination: 7% du taux horaire au prorata de la durée de l'occupation pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs – instructeur

• Allocations

Uniformes et vêtements de travail: fournis et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
17 ans	21 jours	Taux normal
19 ans	22 jours	Taux normal
21 ans	23 jours	Taux normal
23 ans	24 jours	Taux normal
25 ans	25 jours	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a également droit à ce congé de maternité.

La salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical lorsqu'une complication ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut cependant se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité dont la durée est prescrite par un certificat médical si l'état de santé de son enfant l'exige.

Pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial d'une durée maximale de 4 jours, lesquels peuvent être pris par demi-journées.

pour Selon son admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP, la salariée a droit à des prestations pouvant atteindre 93 % de son salaire normal pour une période d'au plus 21 semaines. Celle qui n'est pas admissible au RQAP, mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi – RAE a droit à 93 % pour une durée maximale de 21 semaines.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

Ce congé ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

La salariée ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de 10 semaines a droit à un congé de 5 jours ouvrables, dont les 2 premiers sont payés.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

1. Assurance vie

Indemnité

- salarié : 6 400 \$

N. B. – Le salarié dont la semaine normale de travail est de plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein reçoit à titre d'indemnité 50 % du montant prévu.

2. Assurance salaire

Courte durée

Prestation: 40 \$/sem. plus 60 % du salaire en excédent de ce montant, minimum 66,66 % de son traitement pour une durée maximale de 52 semaines

Début: après avoir écoulé les congés de maladie ou après un délai de carence de 5 jours ouvrables

Longue durée

Prestation: 75 % de l'assurance de courte durée pour une période supplémentaire de 52 semaines

Début: après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Prime: l'employeur paie pour le régime de base le moindre des montants suivants, soit 5 \$/mois/ protection familiale, 2 \$/mois/protection individuelle ou le double du montant versé par le salarié pour les prestations prévues au régime de base

4. Régime de retraite

Le salarié est régi par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics – RREGOP.