

### SERVICES D'ENSEIGNEMENT

Le Collège Saint-Sacrement (Terrebonne)

et

Le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement – FNEEQ-CSN

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** (67) 79
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 45; hommes: 34
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** enseignant
- **Échéance de la convention précédente:** 1<sup>er</sup> sept. 2011
- **Échéance de la présente convention:** 31 août 2015
- **Date de signature:** 12 décembre 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**  
64 périodes/cycle de 18 jours pour un total de 3 780 minutes/cycle de 18 jours  
N. B. – L'année de travail de l'enseignant comporte 200 jours de travail répartis selon le calendrier scolaire entre le 25 août et le 30 juin suivant.

#### • Salaires

##### 1. Enseignant, 79 salariés

Date	1 <sup>er</sup> sept. 2011	1 <sup>er</sup> juin 2012	1 <sup>er</sup> juin 2013	1 <sup>er</sup> juin 2014
Salaire/année	(36 654 \$)	37 298 \$	37 951 \$	38 710 \$
Éch. 1	36 929 \$			
Salaire/année	(74 208 \$)	75 513 \$	76 834 \$	78 371 \$
Éch. 20	74 765 \$			

N. B. – L'échelle de traitement est celle de la convention collective applicable aux enseignants à temps complet ou à temps partiel de niveau secondaire de la FNEEQ-CSN de 2010-2015.

##### Augmentation générale

Date	1 <sup>er</sup> sept. 2011	1 <sup>er</sup> juin 2012	1 <sup>er</sup> juin 2013	1 <sup>er</sup> juin 2014
Augmentation	0,75%	1%	1,75%	2%

N. B. – Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2012 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2013 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1<sup>er</sup> avril 2014 est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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 pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5% moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> 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%.

---

- **Primes**

**Activité de niveau:** 40\$/nuit – enseignant qui doit dormir sur les lieux de l'activité

**Enseignement à plus de 2 niveaux différents**  
500\$/année

**Enseignement dans plus de 2 disciplines différentes**  
500\$/année

**Groupe d'élèves:** après le 30 septembre, l'enseignant recevra un montant annuel calculé de la façon suivante pour chacun de ses groupes :

Nombre d'élèves inscrits	Indemnité par nombre de cycles et par nombre de périodes par cycle
Pour le 35 <sup>e</sup> élève	2,40\$
Pour le 36 <sup>e</sup> élève	5,40\$
Pour le 37 <sup>e</sup> élève	5,40\$

- **Droits parentaux**

- 1. Congé de maternité**

L'enseignante enceinte a droit à un congé d'une durée de 21 semaines consécutives si elle est admissible au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP.

Durant ces 21 semaines, l'employeur verse un montant forfaitaire équivalent à la différence entre 93% du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations d'assurance parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

L'enseignante admissible au Régime d'assurance emploi – RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement.

L'enseignante a également droit à ce congé dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Pour des examens liés à sa grossesse effectués par un professionnel de la santé et attestés par un certificat médical ou un rapport écrit et signé par une sage-femme, l'enseignante a droit à l'équivalent de 10 périodes.

Durant ce congé de maternité, l'enseignante continue de bénéficier des avantages sociaux.

- 2. Congé de naissance**

5 jours payés.

- 3. Congé d'adoption**

L'enseignant ou l'enseignante qui désire se prémunir d'un congé pour adoption a droit à 10 semaines pendant lesquelles l'employeur verse un montant forfaitaire équivalent à la différence entre 93% du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations d'assurance parentale qu'il ou elle reçoit ou pourrait recevoir.

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Un régime d'assurance groupe sera mis en vigueur et comprendra un régime d'assurance maladie obligatoire, une assurance salaire de courte et longue durée, une assurance vie et une assurance mort, mutilation ou accident.

Prime : payée dans une proportion de 40% par l'employeur et 60% par le salarié

- 1. Congés de maladie**

5 jours/année – à la fin de l'année scolaire, l'enseignant reçoit 100\$ par jour non utilisé

- 2. Régime de retraite**

L'enseignant est régi par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics – RREGOP

Il existe un programme de retraite progressive qui a pour effet de réduire le temps travaillé, pour une période de 1 à 5 ans, à la fin de laquelle l'enseignant prend sa retraite. Le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40% de la semaine régulière de travail.