

SERVICES D'ENSEIGNEMENT

L'École nationale de police du Québec (Nicolet)
et

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec – SPGQ
Secteur d'activité de l'employeur: services d'enseignement

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**
(69) 77

- **Répartition des salariés selon le sexe**
Femmes: 53%; hommes: 47%

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** professionnel

- **Échéance de la convention précédente**
31 mars 2011

- **Échéance de la présente convention**
31 mars 2015

- **Date de signature:** 6 septembre 2013

- **Durée de la semaine normale de travail**
7 heures/jour, 35 heures/sem.

- **Salaires**

1. Conseiller à l'administration, conseiller en approche psycho socio communautaire et autres fonctions

| Date | 1 ^{er} avril 2012 | 1 ^{er} avril 2013 | 1 ^{er} avril 2014 |
|---------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Salaire/année | 41 961 \$ | 42 381 \$ | 42 805 \$ |
| Éch. 1 | (41 341 \$) | | |
| Salaire/année | 73 903 \$ | 74 642 \$ | 75 388 \$ |
| Éch. 18. | (72 811 \$) | | |

2. Analyste de l'informatique, conseiller en affaires institutionnelles et autres fonctions, 43 salariés

| Date | 1 ^{er} avril 2012 | 1 ^{er} avril 2013 | 1 ^{er} avril 2014 |
|---------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Salaire/année | 42 677 \$ | 43 104 \$ | 43 535 \$ |
| Éch. 1 | (42 046 \$) | | |
| Salaire/année | 75 165 \$ | 75 917 \$ | 76 676 \$ |
| Éch. 18. | (74 054 \$) | | |

3. Expert-conseil en emploi de la force, expert-conseil en évaluation de programme et autres fonctions

| Date | 1 ^{er} avril 2012 | 1 ^{er} avril 2013 | 1 ^{er} avril 2014 |
|---------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Salaire/année | 44 574 \$ | 45 020 \$ | 45 470 \$ |
| Éch. 1 | (43 915 \$) | | |
| Salaire/année | 78 003 \$ | 78 783 \$ | 79 571 \$ |
| Éch. 18. | (76 850 \$) | | |

Augmentation générale*

| Date | 1 ^{er} avril 2012 | 1 ^{er} avril 2013 | 1 ^{er} avril 2014 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Augmentation | 1% | 1% | 1% |

* 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 pour 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 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, et le cumulatif des paramètres salariaux, c'est-à-dire la somme des paramètres annuels déterminés les années précédentes, y compris 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 pour la période du 1^{er} avril 2011 au 6 septembre 2013. Le montant est versé au plus tard à la première paie suivant le 45^e jour de la signature de la convention collective.

Boni pour rendement exceptionnel

Le salarié peut bénéficier d'un boni au rendement qui équivaut à 3,5% de son salaire normal ou du salaire normal qu'il a reçu au cours de la période, sans toutefois excéder un an, s'il fait l'objet d'une évaluation dont la cote est supérieure aux attentes. Ce boni est versé sous la forme d'un montant forfaitaire et est versé à la première date d'avancement d'échelon prévue à la convention collective.

Boni pour études

Le salarié qui a terminé 1 an d'études à temps complet ou son équivalent peut bénéficier d'un boni de perfectionnement qui correspond à 3,5% de son salaire normal. Ce boni est versé sous la forme d'un montant forfaitaire à la première période complète de paie qui suit la date d'émission du relevé de notes officiel.

• Primes

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

Remplacement: le salarié désigné pour remplacer temporairement un cadre dont les responsabilités correspondent à celles d'échelons supérieurs ou le salarié désigné pour exercer provisoirement les fonctions d'un poste vacant d'un cadre dont les responsabilités correspondent à celles d'échelons supérieurs, a droit à une prime calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des montants annuels suivants:

| Date | 1 ^{er} avril 2011 | 1 ^{er} avril 2012 | 1 ^{er} avril 2013 | 1 ^{er} avril 2014 |
|---------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Montant | 4 178 \$ | 4 220 \$ | 4 262 \$ | 4 305 \$ |

• Allocations

Uniforme et vêtements de travail

Fournis et remplacés au besoin 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

Congé de maternité

La salariée a droit à un congé 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.

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.

La salariée qui a cumulé 20 semaines de service continu et qui n'est pas admissible au RQAP, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi – RAE, a droit de recevoir, pour chacune des semaines du délai de carence ainsi que les suivantes, des prestations pouvant atteindre 93% jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

La salariée qui a cumulé 20 semaines de service continu et qui ne reçoit pas de prestations du RQAP ou du RAE a le droit de recevoir des prestations pouvant atteindre 93% de son salaire hebdomadaire normal pour un maximum de 12 semaines.

Congé de naissance

5 jours payés.

Congé de paternité

5 semaines continues.

Le salarié admissible au RQAP ou au RAE reçoit des prestations pouvant atteindre 100% de son salaire hebdomadaire normal pour un maximum de 5 semaines.

Le salarié non admissible au RQAP ou au RAE reçoit des prestations pouvant atteindre 100% de son salaire hebdomadaire normal pour un maximum de 5 semaines.

Congé d'adoption

5 jours payés.

La salariée ou le salarié a droit à un congé d'un maximum de 5 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.

Le salarié admissible au RQAP ou au RAE reçoit des prestations pouvant atteindre 100% de son salaire hebdomadaire normal pour un maximum de 5 semaines.

Le salarié non admissible au RQAP ou au RAE reçoit des prestations pouvant atteindre 100% de son salaire hebdomadaire normal pour un maximum de 5 semaines.

Congé parental

Le salarié a droit à un congé parental d'un maximum de 2 ans.

• Avantages sociaux

1. Assurance groupe

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Assurance vie

Indemnité

Salarié: 6 400 \$

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

Assurance salaire

Courte durée

Prestations: 40 \$/semaine plus 60% du salaire en excédent de ce montant, minimum 66,66% de son traitement pour un maximum de 52 semaines

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

Longue durée

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

Début: après les prestations de courte durée

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

2. Régime de retraite/Plan d'épargne

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