

SERVICES D'ENSEIGNEMENT

Le Séminaire Sainte-Trinité (Saint-Bruno-de-Montarville)

et

Le Syndicat du personnel du Séminaire Sainte-Trinité – CSN

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

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**

(55) 54

- **Répartition des salariés selon le sexe**

Femmes: 14; hommes: 40

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégorie de personnel:** enseignant et soutien administratif

- **Échéance de la convention précédente**

30 juin 2011

- **Échéance de la présente convention**

30 juin 2018

- **Date de signature:** 25 juin 2013

- **Durée de la semaine normale de travail**

5 jours/sem., 35 heures/sem., 7 heures/jour

- **Salaires**

1. Agent de soutien à la vie étudiante

Date	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/heure Min.	15,60 \$ (15,48 \$)	15,83 \$	16,11 \$	16,43 \$
Salaire/heure Max.	17,12 \$ (16,99 \$)	17,38 \$	17,68 \$	18,03 \$

2. Enseignant, 40 salariés

Date	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
Salaire/année Min.	36 929 \$ (36 654 \$)	37 783 \$	38 139 \$	38 902 \$
Salaire/année Max.	71 889 \$ (71 354 \$)	72 967 \$	74 224 \$	75 729 \$

Augmentation générale

Conforme à la politique salariale des secteurs public et parapublic.

- **Rétroactivité**

Le salarié en emploi le 25 juin 2013 et qui a travaillé entre le 1^{er} juillet 2012 et le 25 juin 2013 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées durant cette période. Le montant est versé dans les 30 jours qui suivent le 25 juin 2013.

- **Primes**

Élève excédentaire

2 \$/enfant supplémentaire/période d'enseignement – salarié dont la taille du groupe excède le nombre maximum d'élèves permis jusqu'à un maximum de 2 élèves supplémentaires

5 \$/enfant supplémentaire/période de clinique spécialisée du samedi ou période de cours d'été – salarié dont la taille du groupe excède le nombre maximum d'élèves permis jusqu'à un maximum de 2 élèves supplémentaires

Projet ou activité en surplus

Le salarié qui travaille sur un projet ou une activité en surplus de sa charge individuelle a le droit à une rémunération supplémentaire accordée selon les modalités prévues à la convention

Cours d'été ou clinique spécialisée*

1/750^e du salaire annuel ou 53,32 \$/période de 75 minutes.

* Cette prime est augmentée au même taux que celui des salaires.

- **Jours fériés**

13 jours/année – personnel non enseignant

Le salarié non enseignant a aussi droit à 4 jours de congé pour la période de Noël et à 5 jours à la relâche.

Le personnel enseignant a des congés accordés selon le calendrier scolaire.

• Congés annuels payés

Personnel non enseignant :

Années d'ancienneté	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

Le personnel enseignant a des congés accordés selon le calendrier scolaire.

• Droits parentaux

Congé de maternité

L'enseignante enceinte a droit à un congé 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^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsqu'il y a une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la 4^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial.

La salariée admissible au RQAP et qui cumule 20 semaines de service a le droit de recevoir, pendant les 18 premières semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande. Pendant les 2 dernières semaines, la salariée reçoit une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

La salariée qui est admissible au RAE et qui cumule 20 semaines de service a le droit de recevoir, pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire ; pour chacune des semaines qui suivent, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la 20^e semaine du congé de maternité.

Le total des montants reçus par la salariée pendant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement, ne peut excéder 93 % du salaire versé par l'employeur.

La salariée à temps plein qui n'est pas admissible au RQAP ni au RAE et qui cumule 20 semaines de service a le droit de recevoir, pendant 12 semaines, une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire.

Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé d'un maximum de 5 semaines consécutives.

Pendant le congé de paternité, le salarié admissible au RQAP ou au RAE reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande.

Le total des montants reçus par le salarié pendant son congé de paternité en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut excéder 100 % du salaire versé par l'employeur.

Le salarié non admissible aux prestations du RQAP ni aux prestations du RAE reçoit, pendant le congé de paternité, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

Congé de naissance

5 jours payés.

Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à 5 jours payés.

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'un maximum de 5 semaines consécutives.

La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'un maximum de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient, sur demande écrite, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Pendant le congé d'adoption, la salariée ou le salarié admissible au RQAP ou au RAE reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande.

Le total des montants reçus par la ou le salarié pendant son congé d'adoption en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut excéder 100 % du salaire versé par l'employeur.

La salariée ou le salarié non admissible aux prestations et qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint reçoit, pendant le congé d'adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire.

- **Avantages sociaux**

- 1. Assurance groupe**

- Le régime existant est maintenu en vigueur et est obligatoire.

- Congés de maladie**

- 10 jours/année dont 8 sont monnayables

- Au 30 juin de chaque année, le salarié peut se faire payer en tout ou en partie les jours monnayables non utilisés selon les modalités prévues.

- 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, du Régime de retraite des enseignants – RRE ou du Régime de retraite du personnel d'encadrement – RRPE, selon le cas.