CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE LE

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉGIE - CSN

ET LE

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DES MARGUERITES (1976)

2018-2020

Le présent livret n'est qu'un outil de référence et ne devrait être utilisé que pour des fins d'information générale.

Ce document n'a aucune valeur juridique et, conséquemment, en cas de contestation, veuillez-vous référer à la convention collective régionale.

INFORMATION SUR LE BUREAU SYNDICAL

Sttpem-CSN
7900 boul. Taschereau
Édifice E, bureau 100
Brossard, Qc. J4X 1C2
450-656-7900, 1-866-266-7900

Nadia Vallée, présidente : nadiavallee.sttpem@bellnet.ca

Hélène Côté, secrétaire-trésorière : helenecote.sttpem@bellnet.ca

Nancy Rodier, 1ère vice-présidente et responsable à la négo : nancyrodier.sttpem@bellnet.ca

Julie Vaillancourt, 2ième vice-présidente et responsable aux griefs : julievaillancourt.sttpem@bellnet.ca

Julie Gervais, responsable santé et sécurité et agente de griefs : juliegervais.sttpem@bellnet.ca

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION 1
1.01 Les parties 1
1.02 But de la convention 1
ARTICLE 2 DÉFINITIONS 2
2.01 Travailleuse 2
2.02 Travailleuse à temps complet 2
2.03 Travailleuse à temps partiel 2
2.04 Travailleuse occasionnelle 2
2.05 Poste de travail 2
2.06 Poste fusionné 2
2.07 Poste vacant 3
2.08 Conjoint/conjointe 3
2.09 Stagiaire 3
2.10 Année de service 3
2.11 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental 4
2.12 Jour ouvrable 4
2.13 Cas fortuit 4
2.14 Déléguée syndicale 4
2.15 Représentante syndicale 4
2.16 Ministère 4
ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION 5
3.01 Juridiction 5
3.02 Interprétation du certificat d'accréditation 5
3.03 Agent négociateur 5
3.04 Entente particulière ou modification de la convention 5
3.05 Sous-contrats et contrats à forfait 5
3.06 Comité de relations de travail national 6
3.07 Comité des relations de travail 6
3.08 Travail hors de l'unité d'accréditation 7
3.09 Services extérieurs 7
ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES 8
4.01 Féminisation des textes 8
4.02 Non-discrimination 8
4.03 Liberté pédagogique 8
4.04 Harcèlement psychologique et sexuel 8
4.05 Politique empêchant le favoritisme 9
ARTICLE 5 GESTION DU CENTRE 11
5.01 Droits de la direction 11
5.02 Participation des travailleuses 11
5.03 Équipe de travail 11
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL 13
6.01 Obligation d'adhésion au syndicat 13
6.02 Adhésion des nouvelles travailleuses 13
6.03 Exception à la règle 13
6.04 Déduction des cotisations syndicales 13
6.05 Cas litigieux 13
6.06 Informations fournies au syndicat 14
6.07 Informations financières fournies au syndicat 14
ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE 15
7.01 Utilisation des locaux 15
7.02 Tableau d'affichage 15
7.03 Représentante syndicale 15
7.04 Libération pour activités syndicales 17
7.05 Libération pour fonction syndicale 17
7.06 Comité de négociation locale 18
7.07 Comité de négociation régionale 18

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ 19
8.01 Définition 19
8.02 Calcul de l'ancienneté 19
8.03 Cumul de l'ancienneté 19
8.04 Conservation de l'ancienneté 20
8.05 Perte d'ancienneté 21
8.06 Liste d'ancienneté 21
ARTICLE 9 PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE 23
9.01 Sélection du personnel 23
9.02 Comité de probation 23
9.03 Période de probation 23
9.04 Procédure d'acquisition de la permanence 24
ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES 25
10.01 Affichage du poste 25
10.02 Candidature 25
10.03 Attribution du poste 26
10.04 Période d'essai (pour une autre catégorie d'emploi) 26
ARTICLE 11 MISE À PIED 28
11.01 Abolition de poste 28
11.02 Procédure de mise à pied 28
11.03 Avis et délai 29
11.04 Relevé d'emploi 29
11.05 Procédure de rappel au travail 30
11.06 Fermeture du CPE 30
11.07 Réouverture du CPE 30
11.08 Indemnité de licenciement 31
ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL 32
12.01 Poste temporairement dépourvu de titulaire 32
12.02 Composition de la liste de rappel 33
12.03 Utilisation de la liste de rappel 33
12.04 Disponibilités exprimées 35
12.05 Exception à la règle 37
ARTICLE 13 Procédure de grief et arbitrage 38
13.01 Définition du grief 38
13.02 Discussion préliminaire 38
13.03 Dépôt du grief 38
13.04 Comité de relations de travail (CRT) 39
13.05 Deuxième étape : arbitrage 39
13.06 Pouvoirs de l'arbitre 39
13.07 Frais d'arbitrage 40
13.08 Dispositions particulières 40
ARTICLE 14 Mesures disciplinaires ou administratives 41
14.01 Principe et définition 41
14.02 Avis de mesure disciplinaire 41
14.03 Recours de la travailleuse 41
14.04 Délai de péremption 42
14.05 Dossier personnel 42
14.06 Fardeau de la preuve 43
14.07 Mesure administrative 43
ARTICLE 15 Santé et sécurité au travail 44
15.01 Prévention 44
15.02 Comité paritaire en santé et sécurité au travail 44
15.03 Retour au travail 45
15.04 Équipement de protection individuelle 45
ARTICLE 16 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL 46
16.01 Durée du travail 46
16.02 Aménagement du temps de travail 46
16.03 Répartition des horaires de travail 47

16.04 Affectation des groupes 47
16.05 Période de repos 47
16.06 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum) 48
16.07 Gestion à la cuisine 49
16.08 Travailleuse ayant en charge une stagiaire 49
16.09 Intempérie ou événement incontrôlable 49
16.10 Baisse du taux de fréquentation 50
16.11 Durée maximale des périodes de pauses 50
16.12 Rémunération à taux régulier 51
ARTICLE 17 Temps supplémentaire 52
17.01 Définition du temps supplémentaire 52
17.02 Répartition du temps supplémentaire 52
17.03 Rémunération du temps supplémentaire 52
17.04 Rappel au travail 53
17.05 Heures en surplus de la semaine normale de travail 53
ARTICLE 18 Congés annuels 54
18.01 Durée du congé annuel 54
18.02 Années de service et période de référence 54
18.03 Période de prise de congé annuel 55
18.04 Choix des dates de congé annuel 55
18.05 Indemnité de congé annuel 56
ARTICLE 19 Congés fériés 58
19.01 Énumération des congés fériés 58
19.02 Paiement du congé férié 59
19.03 Travailleuse en congé 59
19.04 Travail lors d'un jour de congé férié 59
ARTICLE 20 Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales 60
20.01 Conditions de prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales 60
20.02 Banque de congés de maladie ou personnels 60
20.03 Remboursement de congés utilisés en trop 61
20.04 Fractionnement 61
20.05 Ajustement au départ 61
20.06 Billet médical et motifs d'absence 61
20.07 Congé pour obligations familiales 62
ARTICLE 21 Congés sociaux 63
21.01 Énumération des congés sociaux 63
21.02 Prolongation sans traitement 64
21.03 Droit aux congés sociaux 64
21.04 Assignation comme jurée ou témoin 64
ARTICLE 22 Retrait préventif, congés de maternité, paternité et adoption 66
22.01 Retrait préventif 66
22.02 Avis à l'employeur 66
22.03 Maintien des avantages sociaux 66
22.04 Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur 66
22.05 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse 67
22.06 Congé de maternité 68
22.07 Congé de naissance ou d'adoption 72
22.08 Congé de paternité 72
ARTICLE 23 Congé parental 75
23.01 Congé parental complémentaire 75
23.02 Avis à l'employeur et date de retour 75
23.03 Fractionnement 75
23.04 Suspension du congé 76
23.05 Retour au travail avant l'expiration du congé parental 76
23.06 Retour au travail 76
23.07 Réintégration de la travailleuse 76
23.08 Poste aboli 76
23.09 Maintien des avantages sociaux 77

ARTICLE 24 Formation et perfectionnement....78
24.01 Congé de perfectionnement sans traitement 78
24.02 Budget alloué à la formation et au perfectionnement 80
24.03 Formation et perfectionnement exigé par l'employeur 80
ARTICLE 25 Congé sans traitement....81
25.01 Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins 81
25.02 Congé sans traitement de plus de quatre semaines 81
ARTICLE 26 Régime d'assurance collective des Centres de la petite enfance et des garderies subventionnées 84
26.01 Contribution de l'employeur 84
ARTICLE 27 Régime de retraite....85
27.01 Régime de retraite 85
27.02 Informations sur les bénéfices en vigueur 85
ARTICLE 28 Retraite progressive....86
28.01 Définition 86
28.02 Demande 86
28.03 Période couverte et prise de la retraite 86
28.04 Droits et avantages 86
28.05 Cessation de l'entente 87
28.06 Application de la convention collective 87
ARTICLE 29 Congés autofinancés....88
ARTICLE 30 Rémunération....89
30.01 Appellations d'emploi et taux de salaires 89
30.02 Majoration des taux et échelles de salaires 89
30.03 Salaires et classification 90
30.04 Départ d'une travailleuse 93
30.05 Versement des salaires 93
30.06 Erreur sur la paie 93
ARTICLE 31 rétroactivité....95
31.01 Rétroactivité 95
ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES....96
32.01 Annexes et lettres d'entente 96
32.02 Repas 96
32.03 Local de repos 96
32.04 Droits acquis 96
32.05 Disparités régionales 96
32.06 Assurance responsabilité et travailleuse seule 97
32.07 Contribution à Fondaction CSN 97
32.08 Vérification d'absence d'empêchement 97
32.09 Remboursement des frais de déplacement 97
32.10 Ratios 98
32.11 Banque de temps 98
ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE....100
33.01 Durée de la convention .... **Erreur ! Signet non défini.**
33.02 Modification de la convention .... **Erreur ! Signet non défini.**
Annexe A - APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION 101
Annexe B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRe....105
ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE....110
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE....114
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - CONGÉS ANNUELS....116
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - CONGÉS FÉRIÉS....118
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS....120
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE....121
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 - COMITÉ SUR LA GESTION DE LA CUISINE....123
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - RELATIVE À LA SOUSCRIPTION À FONDACTION....124

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL.....125
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 - PÉRIODES DE PAUSES RÉMUNÉRÉES 127
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 - CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES.....128
ANNEXE 1 - RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOIS AU 2 AVRIL 2019 130
ANNEXE 2 - STRUCTURE SALARIALE 131
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 - RETRAIT DES GRIEFS LIÉS AU PIB NOMINAL 132
LETTRE D'ENTENTE 133
ENTENTE DE CONCILIATION 138
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12.....141
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13.....142

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION

1.01 Les parties

Les parties à la présente convention collective de travail sont :
d'une part,

LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DES MARGUERITES (1976)
ci-après appelé « l'employeur »

et d'autre part,

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉGIE – CSN (STTPEM-CSN)

ci-après appelé « le syndicat ».

1.02 But de la convention

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les travailleuses, ainsi que de déterminer pour ces dernières les conditions de travail visant à promouvoir, leur sécurité et leur bien-être au travail. Les parties reconnaissent l'importance de maintenir la qualité des services offerts aux enfants et aux parents.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01 Travailleuse

Désigne une salariée au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27) comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la travailleuse bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention ou autrement autorisé par l'employeur.

2.02 Travailleuse à temps complet

La travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures de travail est celui prévu à la clause 16.01 pour son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière, pour une période indéterminée.

2.03 Travailleuse à temps partiel

Toute travailleuse titulaire d'un poste qui accomplit un nombre d'heures inférieur prévu à son titre d'emploi à la clause 16.01 et dont les services sont retenus sur une base régulière, pour une période indéterminée.

2.04 Travailleuse occasionnelle

Toute travailleuse ne détenant pas de poste et dont les services sont retenus pour l'un des motifs prévus à la clause 12.03a).

2.05 Poste de travail

Désigne une affectation de travail identifiée par les tâches prévues à l'un ou l'autre des titres d'emploi couverts par la présente convention collective.

2.06 Poste fusionné

Désigne une affectation de travail identifiée par les tâches de plus d'un titre d'emploi.

2.07 Poste vacant

Poste dépourvu définitivement de sa titulaire.

2.08 Conjoint/conjointe

Le terme conjoint/conjointe désigne deux personnes de sexes différents ou de même sexe :

- qui sont mariées et cohabitent;
- ou qui vivent maritalement depuis au moins un an, même si elles ne sont pas mariées;
- ou qui vivent maritalement depuis moins d'un an si elles sont parents d'un même enfant.

2.09 Stagiaire

Toute personne qui participe aux activités du CPE au cours ou en dehors de l'année scolaire en vertu d'un programme d'initiation du travail (stage) approuvé par l'établissement d'enseignement d'où elle provient ou par le ministère de l'Éducation.

La stagiaire n'est pas couverte par les dispositions de la présente convention. La participation d'une stagiaire ne doit pas causer de mise à pied parmi les travailleuses. Une stagiaire ne doit pas combler un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

En cas d'urgence, si la stagiaire se trouve sur les lieux de travail elle peut remplacer pour une période maximale de neuf (9) jours, pourvu qu'il n'y ait personne de disponible sur la liste de rappel. Dans ce cas-ci, elle est considérée comme une travailleuse occasionnelle.

2.10 Année de service

Le temps écoulé calculé en année depuis l'entrée en service d'une travailleuse.

2.11 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental

Une personne embauchée dans le cadre d'un programme d'aide ou de subvention gouvernementale. La durée d'emploi d'une telle personne est au maximum pour la durée du programme gouvernemental. Cette personne n'est pas couverte par les dispositions de la convention collective. Le salaire est celui prévu par le programme gouvernemental applicable ou à défaut celui convenu entre les parties.

La participation de cette personne ne doit pas causer de mise à pied parmi les travailleuses. Cette personne ne doit pas combler un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

2.12 Jour ouvrable

Désigne un jour de semaine, du lundi au vendredi, en excluant les jours fériés.

2.13 Cas fortuit

Désigne tout cas imprévisible et incontrôlable (foudre, feu, tempête, inondation, panne d'électricité, épidémie, maladie infectieuse, pandémie ou autres) « Acts of God ».

2.14 Déléguée syndicale

Travailleuse qui représente le syndicat à l'intérieur de l'installation.

2.15 Représentante syndicale

Une personne qui représente le syndicat régional ou qui travaille pour la CSN ou l'un des organismes auxquels est affilié le syndicat régional.

2.16 Ministère

Le Ministère qui est responsable des centres de la petite enfance soit actuellement le Ministère de la Famille.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.01 Juridiction

La présente convention collective s'applique à toutes les travailleuses.

3.02 Interprétation du certificat d'accréditation

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun Tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

3.03 Agent négociateur

L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les travailleuses couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

3.04 Entente particulière ou modification de la convention

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective entre une ou des travailleuses et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat (local).

3.05 Sous-contrats et contrats à forfait

Tout contrat entre l'employeur et un tiers est permis dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- lorsque le contrat n'a pas pour effet de provoquer de mise à pied parmi les travailleuses représentées par le syndicat, de provoquer d'abolition de poste, ni de diminuer le nombre d'heures de travail de l'une d'entre elles, ni de limiter l'embauche à l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus en annexe;

- lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention;

- lorsque l'employeur fait appel à du personnel d'agence de remplacement après avoir suivi la procédure de rappel prévue à l'article 12. Ceci est pour une période maximum de huit (8) semaines consécutives. Si une travailleuse est disponible sur la liste de rappel, elle ne doit pas perdre de journée;

- lorsque l'employeur fait appel à un service de traiteur lors d'un événement imprévu et urgent. Par la suite, l'employeur informe le syndicat des démarches qu'il a faites pour justifier le recours d'un traiteur;

- dans toute autre situation, après avoir obtenu l'accord du syndicat.

3.06 Comité de relations de travail national

Un comité de relations du travail national est formé de la FSSS-CSN, des syndicats, des regroupements patronaux signataires du protocole de négociation nationale, du ministère de la Famille et des employeurs ayant signé le protocole de négociation locale.

Ce comité est composé de quatre (4) représentants désignés par la FSSS-CSN et les syndicats, de deux (2) représentants des regroupements patronaux et/ou des employeurs et de deux (2) représentants désignés par le ministère.

Le comité se réunit à la demande de l'un de ses membres. La partie qui désire tenir une rencontre doit contacter l'autre partie afin de convenir de l'heure, de la date, de l'endroit et du ou des sujets de la rencontre.

Le mandat du comité consiste :

À discuter de toute question relative à l'interprétation et l'application des matières nationales prévues à l'Annexe C, à l'exception de l'article 14, en vue d'aplanir toute difficulté s'y rapportant.

3.07 Comité des relations de travail

Le comité de relations de travail est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant l'application, l'interprétation, une modification de la convention collective ou sur tout autre sujet après entente entre les parties.

Le comité est composé d'un maximum de deux (2) représentantes de l'employeur et de deux (2) représentantes désignées par le syndicat. Les parties peuvent convenir d'inviter toute autre personne à titre de personne ressource en avisant l'autre partie à l'avance. Les travailleuses ainsi désignées sont libérées sans perte de traitement.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, et ce, au maximum six (6) fois par an sauf entente entre les parties.

3.08 Travail hors de l'unité d'accréditation

La travailleuse qui obtient une fonction de direction au centre, hors de l'unité d'accréditation, perd son ancienneté et son droit de retour à son poste.

La travailleuse qui accepte d'occuper un remplacement temporaire dans une fonction de direction au centre, hors de l'unité d'accréditation, conserve le droit de retour à son poste pour la durée du remplacement.

Dans le cas d'un remplacement temporaire, la travailleuse qui retourne à son poste retrouve les droits qu'elle détenait avant de le quitter. Toutefois, elle ne cumule pas l'ancienneté durant la période hors de l'unité d'accréditation. La décision de l'employeur de retourner une travailleuse à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

3.09 Services extérieurs

Le CPE peut utiliser les services d'une personne en provenance du CLSC, du CMR ou du CRDI et ce, pour un ou plusieurs enfants nécessitant l'un de ces services.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.01 Féminisation des textes

L'usage du genre féminin inclut le genre masculin, à moins que le contexte ne s'y oppose.

4.02 Non-discrimination

Le syndicat, l'employeur de même que leurs représentantes respectives et les travailleuses s'engagent à n'exercer aucune menace, contrainte ou discrimination contre une travailleuse à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'utilisation de ce moyen pour palier à ce handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

4.03 Liberté pédagogique

Chaque travailleuse est responsable du choix et de l'utilisation des méthodes pédagogiques les plus appropriées dans l'exercice de ses fonctions considérant le programme éducatif du Ministère. Cependant, l'exercice de cette liberté pédagogique doit respecter l'orientation pédagogique générale du CPE, en tenant compte des règles établies et des recommandations formulées par le centre. L'employeur peut demander à une travailleuse de remettre son rapport de planification avant son application pour être autorisé.

4.04 Harcèlement psychologique et sexuel

a) Principes généraux

L'employeur et le syndicat s'engagent à intervenir dans toutes situations connues de harcèlement psychologique et sexuel.

Toute travailleuse a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel.

L'employeur et le syndicat doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel, et lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour la faire cesser.

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite. En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties peut être présentée en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les parties peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement psychologique et sexuel.

b) Harcèlement psychologique

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la travailleuse et qui entraîne pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour la travailleuse.

c) Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée; à ce titre, l'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation.

L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

4.05 Politique empêchant le favoritisme

Une éducatrice titulaire de groupe ne peut choisir le groupe à l'intérieur duquel son enfant fera partie.

De plus, l'éducatrice dont l'enfant participe au groupe des besoins particuliers ne peut choisir ce groupe.

ARTICLE 5 GESTION DU CENTRE

5.01 Droits de la direction

L'employeur exerce ses fonctions de planification, d'organisation de direction, d'administration, de contrôle et de gestion, pourvu que cela ne contrevienne pas aux dispositions de la convention.

Les principes de la stabilité des ressources affectées auprès des enfants, de la qualité des services et de la saine gestion sont primordiaux et doivent, dans la mesure du possible, guider l'employeur dans l'exercice de ses droits.

5.02 Participation des travailleuses

a) Participation à l'assemblée générale
Voir la lettre d'entente numéro 1

b) Participation au conseil d'administration
Voir la lettre d'entente numéro 1

c) Participation aux comités

L'employeur favorise la participation des travailleuses syndiquées aux comités formés au sein du CPE. Les travailleuses qui participent aux différents comités mis sur pied par le CPE ne subissent aucune perte de salaire pendant les réunions du comité si celles-ci ont lieu pendant les heures de travail. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, pour la durée de la rencontre.

5.03 Équipe de travail

a) Composition

Toutes les travailleuses forment l'équipe de travail.

b) Convocation

Les représentantes de l'employeur peuvent convoquer des réunions d'équipe par sujet.

Seulement les travailleuses concernées par le sujet seront convoquées lors de ces réunions d'équipe par sujet.

c) Rôle

La direction doit consulter l'équipe de travail sur les sujets suivants :

- l'organisation des activités communes à plusieurs groupes d'enfant;
- l'organisation quotidienne du travail;
- les intérêts de formation du personnel syndiqué;
- le programme pédagogique, tant en ce qui a trait à son développement, à sa mise en application (plateforme pédagogique) qu'à sa mise à jour.

L'équipe de travail peut également être consultée sur tout autre sujet d'intérêt pour l'amélioration des services du CPE.

Sauf pour des raisons hors du contrôle de l'employeur, l'ordre du jour de la réunion d'équipe est affiché deux (2) jours à l'avance.

d) Fonctionnement

Les décisions sont prises par la direction. L'équipe de travail doit lui présenter une recommandation sur toute matière au sujet de laquelle elle est consultée.

La recommandation de l'équipe est élaborée en recherchant le consensus parmi les travailleuses formant l'équipe de travail. À défaut de consensus, les différentes hypothèses explorées par l'équipe de travail sont présentées à la direction.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.01 Obligation d'adhésion au syndicat

Toute travailleuse membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Adhésion des nouvelles travailleuses

Toute nouvelle travailleuse doit devenir membre du syndicat à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi; à l'embauche, l'employeur informe la travailleuse de cette disposition.

6.03 Exception à la règle

L'employeur n'est pas tenu de congédier une travailleuse dont le syndicat refuse l'adhésion ou qu'il expulse de ses rangs. Cependant, ladite travailleuse reste soumise aux stipulations des articles concernant les retenues syndicales.

6.04 Déduction des cotisations syndicales

L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque travailleuse, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, le quinze (15) du mois suivant, les sommes ainsi perçues à la trésorière du syndicat.

En même temps que chaque remise, l'employeur envoie un rapport contenant les informations requises, lequel comprend le nom de la travailleuse, son statut, son salaire brut et la cotisation syndicale.

6.05 Cas litigieux

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité d'accréditation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision de la Commission des relations du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

6.06 Informations fournies au syndicat

Deux (2) fois par année, l'employeur fournit à la déléguée une liste des nouvelles travailleuses en indiquant les renseignements suivants:

- nom;
- date d'embauche;
- adresse;
- titre d'emploi;
- statut (temps complet, temps partiel, occasionnel);

Au même moment, l'employeur fournit à la déléguée les renseignements suivants :

- la liste des absences prolongées avec le motif;
- la liste des travailleuses qui ont quitté définitivement avec leur date de départ.

6.07 Informations financières fournies au syndicat

À la demande du syndicat, dans le cas de problématique financière nécessitant de modifier les conditions de travail des travailleuses couvertes par la présente convention collective, l'employeur transmet les informations financières pertinentes à la problématique.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.01 Utilisation des locaux

Sauf en cas de grève ou de lock-out et sous réserve de la disponibilité des locaux, l'employeur ayant priorité sur l'utilisation desdits locaux, le syndicat peut tenir des réunions pour les travailleuses dans les locaux du CPE, et ce, en dehors des heures d'ouverture.

L'employeur doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance, de l'intention du syndicat d'utiliser ses locaux. Cette utilisation est sans frais. À la fin de la réunion, les locaux doivent être remis dans le même état.

7.02 Tableau d'affichage

L'employeur met à la disposition du syndicat et de ses membres un tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales. Le syndicat est responsable de l'affichage s'y retrouvant et de sa mise à jour. Les documents affichés doivent indiquer leur provenance, et ne contenir aucun propos injurieux ou qui portent préjudice à l'employeur, à un de ses représentants, ou à l'un de ses clients.

7.03 Représentante syndicale

a) Liste des représentantes syndicales

Le syndicat fournit à l'employeur la liste du comité exécutif ainsi que le nom de la déléguée syndicale locale du CPE et l'avise de toute modification subséquente.

b) Déléguée syndicale locale

La déléguée syndicale locale peut rencontrer les représentantes de l'employeur sur rendez-vous et être accompagnée d'une représentante mandatée du syndicat régional. Dans le cas où la déléguée est accompagnée d'une représentante du syndicat régional, l'employeur doit être avisé de cette présence lors de la prise du rendez-vous.

Elle peut également rencontrer les travailleuses du CPE sur les lieux de travail, dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail.

Ces rencontres, auront lieu après demande auprès de l'employeur lequel pourra refuser avec un motif valable. Ces rencontres ne doivent pas engendrer de frais supplémentaires pour le centre et nuire au bon fonctionnement du centre, auxquels cas, le centre peut refuser. Elles pourront être pendant les heures d'ouverture et devront être hors de la présence des enfants et des parents. Ces rencontres seront d'une durée raisonnable. Le moment de la rencontre devra être convenu entre les parties.

Advenant le cas où une rencontre demandée par la déléguée syndicale locale occasionne des frais supplémentaires pour l'employeur, celui-ci continue de verser le salaire régulier de la travailleuse libérée et le syndicat rembourse le montant et les frais se rattachant à cette libération sur présentation d'une facture à cet effet.

L'employeur met à la disposition de la déléguée les outils nécessaires (photocopieur, télécopieur) afin qu'elle puisse remplir ses obligations prévues à la convention collective.

c) Représentante du syndicat régional

La représentante du syndicat régional peut rencontrer les travailleuses du CPE sur les lieux de travail, dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Elles pourront être tenues pendant les heures d'ouverture et devront être hors de la présence des enfants et des parents.

L'employeur doit fournir un local adéquat pour permettre la tenue de telles rencontres. Ces rencontres seront d'une durée raisonnable et n'occasionneront aucuns frais supplémentaires au CPE. Le moment de la rencontre devra être convenu entre les parties.

La représentante du syndicat régional peut rencontrer les représentantes du CPE sur rendez-vous.

d) Rencontre avec l'employeur

Une travailleuse convoquée par l'employeur, pour un motif lié à un avis disciplinaire qui la vise peut, si elle le désire, être accompagnée d'une représentante syndicale. Les rencontres d'enquête de l'employeur ne sont pas visées par le présent paragraphe.

7.04 Libération pour activités syndicales

Toute travailleuse peut s'absenter sans solde du CPE afin de participer à des activités syndicales pourvu que la demande soit faite cinq (5) jours à l'avance. Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. L'employeur continue de verser le salaire régulier de la travailleuse libérée et le syndicat rembourse le montant et les frais se rattachant à cette libération sur présentation d'une facture à cet effet.

L'employeur peut refuser ce congé si ce dernier entraîne le paiement d'heures supplémentaires ou s'il entrave les activités régulières du centre. Un maximum de quinze (15) congés pour activités syndicales est accordé annuellement. Si une travailleuse est élue au syndicat régional, les parties se rencontrent afin d'établir une banque de libérations additionnelles en fonction de ses tâches syndicales.

Si une absence pour activité syndicale coïncide avec une ou des journées de congé hebdomadaire de la travailleuse, elle doit d'abord tenter d'échanger sa journée de congé avec une autre travailleuse. Si l'échange n'est pas possible, la ou les journées sont reportées à un moment convenu avec l'employeur, et ce, dans les quatre (4) semaines suivantes.

7.05 Libération pour fonction syndicale

Si une travailleuse est appelée à occuper un poste électif ou une fonction de permanence syndicale, l'employeur, sur demande adressée par écrit trente (30) jours à l'avance, libère cette travailleuse pour la période définie à la demande de libération et sous réserve de la présente.

À l'expiration de cette libération, la travailleuse doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son intention de renouveler son congé.

En tout temps, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours, la travailleuse peut réintégrer ses fonctions au CPE avec tous ses droits et privilèges comme si elle ne les avait jamais quittées.

S'il s'agit d'un poste électif, l'employeur continue, à la demande du syndicat, de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

La travailleuse qui est libérée pour occuper un poste électif accumule son ancienneté comme si elle était au travail.

La travailleuse libérée afin d'occuper une fonction de permanence est considérée comme ayant remis sa démission du centre au moment où elle obtient sa permanence à la CSN ou à un de ses organismes affiliés.

7.06 Comité de négociation locale

L'employeur libère sans traitement deux (2) travailleuses, afin d'assister à toutes séances de négociation, y compris la conciliation.

7.07 Comité de négociation régionale

Parmi le groupe d'employeurs visés par la négociation régionale, l'employeur libère les travailleuses conformément au protocole de négociation régional convenu entre les parties, ou à être convenu entre les parties, afin d'assister à toutes séances de préparation de négociation et de négociation régionale, y compris la conciliation et la médiation. L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 Définition

L'ancienneté signifie la durée du temps travaillé ou reconnu comme tel dans l'unité d'accréditation à partir de la dernière date d'embauche.

8.02 Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée en service et s'exprime en années, semaines et heures : 1664 heures = 1 année

La travailleuse à temps complet est considérée effectuer le maximum d'ancienneté à l'intérieur d'une période de calcul, sauf si celle-ci est visée par une disposition prévue à la clause 8.04. Dans ce cas, le calcul est effectué de la même façon que la travailleuse temps partiel ou occasionnelle pour cette période.

L'ancienneté de la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle est calculée en fonction des heures travaillées ou reconnues comme telles.

Dans tous les cas, le calcul de l'ancienneté ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires effectuées par la travailleuse.

Ce calcul se fait deux (2) fois par année soit pour la période intérimaire (entre le 1er avril et le 31 septembre) dont un maximum de huit cent trente-deux (832) heures peut être reconnu. Le deuxième (2e) est pour la période complète (entre le 1er avril et le 31 mars de l'année suivante) dont un maximum de mille six cent soixante-quatre (1664) heures peut être reconnu. Ce deuxième (2e) calcul sert de référence jusqu'au prochain calcul.

Une travailleuse ne peut accumuler plus d'une année par période de douze (12) mois consécutifs. En aucun cas, la travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle ne peut accumuler plus d'ancienneté que la travailleuse à temps complet à l'intérieur d'une même période.

8.03 Cumul de l'ancienneté

La travailleuse conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) Mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois pourvu qu'elle soit inscrite sur la liste de rappel;

b) Lorsque la travailleuse reçoit un avis de mise à pied, qui a pour conséquence une réduction du nombre d'heures hebdomadaires à la suite de l'application de la procédure de supplantation, elle cumule son ancienneté comme si elle n'avait pas subi de réduction d'heures de travail, et ce, pendant les douze (12) premiers mois ;

c) Congé de perfectionnement autorisé ou à la demande de l'employeur ;

d) Retrait préventif, tout congé parental de maternité, congé de naissance ou adoption ou congé de paternité autorisé par la convention ou un programme gouvernemental ;

e) Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue et ce pour une durée maximale de trente-six (36) mois;

f) Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, pendant les trente-six (36) premiers mois;

g) Congé sans traitement de moins de quatre (4) semaines;

h) Toute autre absence motivée avec solde prévue dans la présente convention collective, à moins d'indication contraire;

i) Lors d'un congé pour activités syndicales.

La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle bénéficie de la présente clause proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence.

8.04 Conservation de l'ancienneté

L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de la travailleuse, dans les cas suivants :

a) Lors d'une suspension non contestée de la part de la travailleuse ou du syndicat ou confirmée par une sentence arbitrale;

b) Lors d'un congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines.

8.05 Perte d'ancienneté

La travailleuse perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

a) lors d'un congédiement non contesté par la travailleuse ou le syndicat ou confirmé par une sentence arbitrale;

b) lors de sa démission;

c) lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, après le trente-sixième (36e) mois d'absence;

d) lors d'une absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue, après le trente-sixième (36e) mois d'absence;

e) après le douzième (12e) mois d'une mise à pied, sauf si elle est inscrite sur la liste de rappel;

f) après douze (12) mois sans avoir travaillé alors que son nom figure sur la liste de rappel en excluant les périodes de non-disponibilités;

g) lorsqu'une travailleuse s'absente trois (3) jours consécutifs sans aviser et sans justification raisonnable dont la preuve lui incombe.

8.06 Liste d'ancienneté

Entre le 1er et le 15 avril de chaque année, l'employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses en indiquant leur ancienneté au 31 mars.

Cette liste comprend :

- le nom de chaque travailleuse;
- le statut;
- l'ancienneté totale accumulée (année, semaines, heures);
- date d'entrée en service.

La liste est affichée pendant une période de trente (30) jours. Au cours de cette période, toute travailleuse peut demander par écrit une correction à la liste d'ancienneté.

La travailleuse absente durant toute la période d'affichage reçoit de l'employeur au même moment une copie de la liste d'ancienneté à son dernier lieu de résidence connu, par courrier recommandé ou par courriel, incluant un accusé de réception. Elle peut demander, par écrit, une correction à la liste de son ancienneté accumulée depuis le dernier affichage dans les trente (30) jours de sa réception.

Passés les délais prévus aux alinéas précédents, la liste finale devient officiellement reconnue par les parties et sert de base à la version suivante sous réserve des griefs en vigueur.

ARTICLE 9 PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE

9.01 Sélection du personnel

L'embauche et la sélection du personnel sont du ressort de l'employeur et relèvent de la direction.

9.02 Comité de probation

Le comité de probation est composé de deux (2) travailleuses, élues par les membres de l'unité d'accréditation, et de deux (2) représentantes de la direction. Le comité se réunit au besoin.

Les décisions au sein du comité doivent être prises à la majorité des voix des membres présents. Le quorum du comité est de deux (2) personnes, dont (1) une représentante de chaque partie.

9.03 Période de probation

La travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de sept cent vingt (720) heures réellement travaillées à l'intérieur d'une période de deux (2) ans.

Ces heures réellement travaillées doivent être effectuées à l'extérieur de la période du 1er juin au 31 août.

Pendant cette période, la travailleuse a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective qui lui est attribuable, à l'exception du recours à la procédure de grief si elle est congédiée ou mise à pied avant la fin de sa période probatoire.

L'ancienneté est acquise au terme de la procédure prévue à l'article 9.03, mais elle est rétroactive au jour de l'embauche

Procédure d'acquisition de la permanence

a) Le comité de probation doit se réunir et avoir rendu une décision finale avant que vingt-quatre (24) mois ne se soient écoulés, ou au plus tard dix (10) jours avant la fin de la période de probation ou le cas échéant, de la prolongation de la période de probation.

b) La travailleuse a le droit d'être entendue par le comité de probation avant qu'une recommandation ne soit adoptée par ce comité.

c) Avant la fin de la période de probation, le comité de probation, suite aux consultations faites auprès des travailleuses, prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :

1. la reconnaissance de la permanence ;
2. la prolongation de la période de probation pour une période de cent soixante (160) heures de travail ;
3. le congédiement.

Si le comité ne parvient pas à une décision majoritaire, il y a prolongation automatique de la période de probation.

De façon exceptionnelle et urgente, dans le cas où le comité n'a pu se rencontrer après avoir fait les efforts nécessaires, une consultation par courriel peut remplacer la tenue d'une rencontre du comité.

En cas de prolongation, la travailleuse est rencontrée par l'employeur afin d'être informée des raisons de sa prolongation.

d) Dans le cas où il y a prolongation de la période de probation, avant la fin de ladite période, le comité de probation prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :

1. la reconnaissance de la permanence;
2. le congédiement.

Si le comité de probation ne parvient pas à une décision majoritaire, il y a congédiement automatique.

9.04 Procédure d'acquisition de la permanence

La directrice générale fait parvenir la décision du comité de probation à la travailleuse concernée avec copie au syndicat, au plus tard quinze (15) jours après la fin de la période de probation ou sa prolongation s'il y a lieu. Après ce délai, elle est réputée accordée.

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES

10.01 Affichage du poste

Tout poste définitivement vacant ou nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage au tableau d'affichage syndical dans un délai maximum de trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste.

Pendant le processus, l'employeur peut combler le poste par la personne de son choix, sous réserve de l'application de la liste de rappel.

La durée de l'affichage est minimalement de cinq (5) jours ouvrables et maximalement de trente (30) jours ouvrables, à moins d'entente contraire entre les parties. L'affichage externe peut être fait simultanément sans léser les droits des travailleuses à l'interne.

L'avis d'affichage doit comprendre les indications suivantes:

- le titre d'emploi;
- la description de tâche;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- le nombre d'heures de travail par semaine;
- les qualifications et les exigences requises apparaissant au libellé du titre d'emploi;
- la période d'affichage.

À titre indicatif seulement, sous réserve des modifications possibles prévues en vertu de l'article 16 :

- la date d'entrée en fonction;
- l'affectation.

L'employeur transmet l'avis d'affichage par téléphone à la travailleuse bénéficiant d'une absence autorisée.

10.02 Candidature

Toute travailleuse ayant un statut d'emploi différent ou une appellation d'emploi différente et qui remplit les exigences peut poser sa candidature par écrit à l'employeur dans le délai prévu à cet effet.

10.03 Attribution du poste

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les qualifications et les exigences requises apparaissant au libellé du titre d'emploi prévu en annexe.

La candidate retenue est avisée et doit entrer en fonction à la date prévue à l'avis d'affichage, mais au plus tard quarante (40) jours après la vacance ou la création du poste.

Si la candidate retenue pour un poste d'éducatrice (responsable de groupe) travaille sur un remplacement long terme, celle-ci entre dans son nouveau poste à la rentrée de septembre suivant si elle ne perd pas d'heures de travail, ou plus tôt à la demande de l'employeur.

Les parties peuvent convenir d'une autre date d'entrée en fonction.

Si la travailleuse obtient le poste lors d'un retrait préventif, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, de congé parental, de congé pour adoption ou de congé de maladie, elle entrera en fonction, exceptionnellement, à la fin de son congé.

Les qualifications reconnues pour le membre du personnel de garde, au sens du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, sont requises pour l'obtention d'un poste d'éducatrice.

10.04 Période d'essai (pour une autre catégorie d'emploi)

a) La candidate qui est déjà à l'emploi du CPE et qui effectue un changement de titre d'emploi a droit à une période d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail.

b) Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

c) Au cours de la période d'essai, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste en faisant la demande par écrit, ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, l'employeur motive sa décision par écrit et en remet copie à la travailleuse.

En cas de contestation, il incombe à l'employeur de prouver que la travailleuse ne peut satisfaire aux exigences requises de la tâche.

ARTICLE 11 MISE À PIED

11.01 Abolition de poste

Dans le cas d'une abolition définitive d'un ou de plusieurs postes, l'employeur donne un avis écrit d'au moins quatorze (14) jours au syndicat et à la déléguée syndicale en indiquant le ou les postes à être abolis. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent, afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les travailleuses.

Lorsqu'il y a diminution du taux de fréquentation du CPE de façon temporaire ou quotidienne pendant les congés scolaires, l'employeur n'est pas tenu de respecter les délais de l'article 11.03 et ceux ci-dessus mentionnés et peut proposer aux travailleuses du titre d'emploi concerné de prendre congé ou d'être réaffectées, et cela, sur une base volontaire.

Si aucune travailleuse ne peut ou ne veut se prévaloir d'un tel congé, l'employeur peut procéder à une mise à pied temporaire parmi les travailleuses occasionnelles en commençant par les travailleuses ayant le moins d'ancienneté du titre d'emploi concerné.

11.02 Procédure de mise à pied

Lors d'une abolition définitive de poste, la procédure suivante s'applique :

a) L'employeur transmet par écrit un avis de mise à pied à la travailleuse ayant le moins d'ancienneté parmi celles du titre d'emploi (éducatrice, cuisinière, etc.) et du statut (temps complet ou temps partiel) visés par l'abolition de poste. Si le poste aboli en est un d'éducatrice, celle dont le groupe est aboli assume alors le groupe d'âge de l'éducatrice qui reçoit l'avis de mise à pied, à moins d'entente à l'effet contraire avec une autre éducatrice.

   Si le poste aboli en est un d'éducatrice à temps complet et que cette abolition se produit après l'attribution des groupes d'enfants, avant le 1er septembre suivant, il y a réattribution des groupes d'enfants selon la procédure de l'article 16.04.

b) La travailleuse ainsi affectée par une abolition de poste peut supplanter une travailleuse dans le même titre d'emploi ayant moins d'ancienneté qu'elle et d'un statut différent.

Si impossible ou si la travailleuse peut conserver un statut équivalent à celui qu'elle détient, elle peut également supplanter une travailleuse moins ancienne dans un autre titre d'emploi, pourvu qu'elle détienne immédiatement les qualifications requises et qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Dans ce dernier cas, la période d'essai prévue à l'article 10.04 s'applique.

La travailleuse qui se voit refuser cette supplantation suite à une période d'essai a droit de supplanter une seule autre fois, à défaut de quoi elle est mise à pied.

c) La travailleuse supplantée peut supplanter à son tour en suivant la même hiérarchie. Cependant, la travailleuse occasionnelle ne peut supplanter une travailleuse d'un autre statut (à temps complet ou à temps partiel).

d) Une travailleuse ayant reçu un avis de mise à pied, ou qui est supplantée, peut choisir de s'inscrire sur la liste de rappel plutôt que de supplanter.

11.03 Avis et délai

La travailleuse affectée par une abolition de poste ou une supplantation reçoit un avis écrit de la part de l'employeur au moins sept (7) jours avant la date prévue de la mise à pied. À compter de la date de réception de cet avis, elle a un délai de trois (3) jours pour exprimer son intention de supplanter à son tour, à défaut de quoi elle est mise à pied à la date prévue. Les autres travailleuses, s'il y a lieu, doivent donner leur choix de supplanter ou non dans les vingt-quatre (24) heures de la demande de l'employeur.

11.04 Relevé d'emploi

Au plus tard six (6) mois sans avoir travaillé suivant une mise à pied prévue de plus de six (6) mois, l'employeur remet à la travailleuse un relevé d'emploi et toute somme due à cette date.

Au plus tard dix (10) jours après son départ définitif, le centre doit émettre à la travailleuse un relevé d'emploi et lui remettre toute somme due à cette date.

Les sommes que la travailleuse doit à l'employeur à titre de trop-payé sont soustraites de ce versement.

11.05 Procédure de rappel au travail

a) La travailleuse mise à pied est inscrite automatiquement sur la liste de rappel. Elle doit remettre ses disponibilités à la direction.

b) La travailleuse détentrice de poste qui se voit mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail lorsqu'un poste du même statut que celui qu'elle détenait devient vacant ou disponible dans son titre d'emploi, et ce, dans un délai d'un (1) an de la mise à pied.

c) L'employeur qui réintègre une travailleuse mise à pied dans ses fonctions doit aviser la travailleuse par téléphone en présence d'une déléguée ou, si non disponible, une travailleuse sur les lieux du travail ou par courrier recommandé à la dernière adresse connue, avec copie à la déléguée syndicale.

d) À compter de la date de transmission de l'avis de retour au travail, la travailleuse a dix (10) jours de calendrier pour reprendre le travail. À défaut de quoi, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique ou de raison valable dont la preuve lui incombe ou à moins qu'elle n'avise l'employeur qu'elle renonce définitivement à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

11.06 Fermeture du CPE

Sous réserve de l'article 16.09 des présentes, l'employeur avise les travailleuses et le syndicat de toute fermeture éventuelle, temporaire ou définitive du CPE, aussitôt la date de fermeture arrêtée, et ce, au moins un (1) mois à l'avance.

Dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive, imputable à un événement de force majeure qui ne relève pas du contrôle de l'employeur (cas fortuit) aucun préavis n'est requis. Cependant, si le ministère ou l'assureur assument les frais, le délai de mise à pied est réduit à une période maximale de dix (10) jours.

11.07 Réouverture du CPE

Lors de la réouverture, les travailleuses en fonction lors de la fermeture sont rappelées au travail, selon les besoins du service, par ordre d'ancienneté, par titre d'emploi, en commençant par la plus ancienne, sauf si une entente contraire est confirmée par écrit entre les parties.

11.08 Indemnité de licenciement

Lors d'une fermeture définitive, l'employeur remet à chaque travailleuse à temps complet et à temps partiel, un avis ou à défaut d'avis, une indemnité de licenciement équivalent à l'avis non remis. Cet avis est :

- d'une (1) semaine, si la travailleuse justifie de moins d'un (1) an de service continu;
- de deux (2) semaines, si elle justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;

- de quatre (4) semaines, si elle justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;

- et de huit (8) semaines, si elle justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

12.01 Poste temporairement dépourvu de titulaire

a) L'employeur peut combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, en tenant compte des besoins du service et des ratios en vigueur au CPE. Pendant la période normale de vacances, l'employeur n'est pas tenu de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.

b) Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque celle-ci est absente pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

c) Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché, l'employeur se sert de la liste de rappel pour le combler.

d) En tout temps, à défaut d'avoir du personnel détenant les qualifications et les exigences requises, l'employeur peut faire appel à une agence lorsqu'il reste une (1) seule disponibilité d'éducatrice non formée pour respecter le ratio prévu à l'article 23 du Règlement des services de garde éducatif à l'enfance (S-4.1.1.R.2).

e) Les qualifications reconnues pour un poste d'éducatrice au sens du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance sont requises pour l'obtention d'un remplacement prévisible de plus de douze (12) semaines. Par contre, si aucune éducatrice qualifiée n'est disponible sur la liste de rappel, l'employeur accorde le remplacement à l'éducatrice non qualifiée disponible selon les modalités prévues au présent article. Une fois le remplacement accordé, l'éducatrice doit le terminer, et ce, même si une éducatrice qualifiée devenait disponible pendant la durée du remplacement.

f) Les qualifications ne sont pas requises pour obtenir un remplacement prévisible de douze (12) semaines ou moins ou pour les remplacements qui débutent et se terminent durant la période normale de prise du congé annuel.

g) Dans le cas où l'attribution d'un remplacement prévisible de douze (12) semaines ou moins à une éducatrice aurait pour conséquence que l'employeur ne respecte plus les exigences minimales quant au nombre d'éducatrices qualifiées tel qu'il est prévu au *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, les qualifications au sens du Règlement ont préséance sur l'ancienneté.

h) Si aucune date de retour au travail n'est inscrite sur le billet médical, le remplacement est automatiquement considéré prévisible de plus de douze (12) semaines.

12.02 Composition de la liste de rappel

a) La liste de rappel comprend les travailleuses à temps partiel, les travailleuses mises à pied, les travailleuses occasionnelles qui ont exprimé leur disponibilité par écrit ainsi que les travailleuses à temps complet ayant exprimé leur disponibilité par écrit lors de leur congé hebdomadaire. Dans ce cas, la cinquième (5e) journée sera payée à taux simple et le calcul du temps supplémentaire sera étalé sur deux (2) semaines n'entraînant aucun temps supplémentaire avant que le nombre de quatre-vingts (80) heures par période de deux (2) semaines soit atteint.

b) Toute travailleuse peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de rappel. Pour ce faire, elle doit donner un préavis de quinze (15) jours ouvrables.

La travailleuse qui démissionne ainsi de son poste conserve son ancienneté et ne peut postuler sur un poste avant qu'un délai d'un an se soit écoulé.

12.03 Utilisation de la liste de rappel

a) La liste de rappel est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire;

2. faire face à un surcroît temporaire de travail ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle d'une durée inférieure à six (6) mois;

3. toute autre raison convenue entre les parties.

b) Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

1. La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi si elle détient

immédiatement les qualifications requises prévues au libellé du titre d'emploi.

2. Au plus tard le quinzième (15e) jour des mois d'avril et d'octobre, l'employeur affiche sur le tableau syndical, la liste de rappel comportant l'ancienneté de chacune des travailleuses de cette liste en date de la fin du mois précédent.

   Lorsqu'une travailleuse accepte un remplacement, elle doit le terminer à moins d'entente avec l'employeur.

   Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté en tenant compte de la disponibilité exprimée par écrit. Cependant, en tout temps une travailleuse qui n'est pas prévue pour effectuer la semaine normale de travail a priorité sur une travailleuse qui est déjà prévue pour effectuer la semaine normale de travail.

   L'employeur n'est tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel pourvu que sa disponibilité corresponde à la totalité du remplacement à effectuer.

   L'employeur n'est tenu de rappeler la travailleuse à temps partiel inscrite sur la liste de rappel que si le remplacement est compatible avec son horaire régulier et qu'il n'occasionne pas de temps supplémentaire.

3. La demande se fait par téléphone ou en personne et la travailleuse est tenue de se présenter au travail.

4. Si la travailleuse refuse ou si elle est absente, la suivante est rappelée et ainsi de suite. En cas de réponse par un répondeur, la travailleuse est réputée absente.

5. Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévue d'une semaine et plus, une travailleuse à temps partiel de ce titre d'emploi conserve la possibilité de quitter temporairement son poste ou son remplacement afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures que le sien.

   De plus, une travailleuse à temps complet non responsable de groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une durée prévue de plus de huit (8) semaines d'une travailleuse à temps complet responsable de groupe,

pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses disponibles sur la liste de rappel.

La travailleuse occupant le poste à temps partiel de rotation a priorité sur les remplacements auxquels elle est disponible.

6. La travailleuse qui effectue déjà un remplacement dont l'échéance prévisible est de moins de quatre (4) semaines est considérée disponible pour en débuter un nouveau d'une durée prévisible de plus de quatre (4) semaines. Dans ce cas, elle termine d'abord son premier remplacement, à moins d'entente à l'effet contraire avec l'employeur.

   Dans le cas de prolongation d'un remplacement, la travailleuse doit le poursuivre sous réserve de ses disponibilités exprimées.

   Aux fins de la présente clause, un retour progressif ne constitue pas une prolongation.

7. Une travailleuse à temps plein ou à temps partiel autre qu'une éducatrice responsable de groupe a la possibilité, avec l'accord de l'employeur, de remplacer un titre d'emploi différent de celui qu'elle occupe, temporairement dépourvu de sa titulaire, pourvu qu'il n'y ait personne de disponible sur la liste de rappel pour ce titre d'emploi et pourvu qu'elle détienne les exigences du titre d'emploi.

8. Les éducatrices responsables de groupe qui effectuent une cinquième (5e) journée conservent leur groupe, mais pas leur horaire.

9. La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire reçoit un préavis de fin du remplacement équivalent à celui que l'employeur a reçu de la part de la travailleuse absente.

   La travailleuse ne peut utiliser le défaut de préavis pour réclamer une indemnité compensatrice.

12.04 Disponibilités exprimées

La travailleuse exprime ses disponibilités par écrit à l'employeur et se doit de les respecter. Chacune des périodes de disponibilité débute le :

- 1er jour d'ouverture de janvier;

- 1er lundi de juin;
- 1er mardi de septembre;

La travailleuse occasionnelle doit émettre un minimum de trois (3) jours de disponibilité par semaine durant la période se trouvant entre le 24 juin et le 31 août.

Nonobstant ce qui précède, la travailleuse de la liste de rappel peut prendre ses vacances en conformité avec l'article 18.04.

La travailleuse doit remettre son formulaire de disponibilité dûment complété, au moins deux semaines avant le début des périodes de disponibilité. Lorsque la travailleuse ne remet pas de nouvelles disponibilités, celles préalablement exprimées sont automatiquement reconduites.

a) Au plus tard le premier (1er) lundi suivant la remise des disponibilités, l'employeur affiche sur le tableau syndical la liste de rappel comportant l'ancienneté de chacune des travailleuses de cette liste.

b) Les travailleuses mises à pied et les travailleuses occasionnelles doivent donner un minimum d'un (1) jour ou trois (3) blocs de trois (3) heures par semaine de disponibilité.

c) La travailleuse qui refuse deux (2) rappels dans une période de trois (3) mois, sans motif valable et durant la disponibilité qu'elle a indiquée à l'employeur, se retrouve en bas de la liste pour trois (3) mois.

   La travailleuse qui refuse trois (3) rappels dans une période de trois (3) mois, sans motif valable et durant la disponibilité qu'elle a indiquée à l'employeur, pour une deuxième (2e) fois à l'intérieur d'un (1) an, est considérée comme ayant démissionné.

   Le fait de travailler dans un autre CPE, ou un service de garde scolaire pour une période de moins de huit (8) semaines constitue un motif valable pour la travailleuse.

d) Sous réserve des dispositions des paragraphes précédents, la disponibilité exprimée par la travailleuse inscrite sur la liste de rappel peut être modifiée une (1) fois par période, et ce, après entente entre les parties. Ceci ne doit pas modifier les horaires déjà établis.

e) Après trois (3) ans d'ancienneté et une (1) fois par période de trois (3) ans d'ancienneté par la suite, la travailleuse occasionnelle a le droit de se déclarer non disponible pour une période maximale d'un (1) an, pourvu

qu'elle informe l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Le délai peut être réduit si l'employeur y consent.

f) La travailleuse à temps partiel peut exprimer ses disponibilités complémentaires à son horaire régulier par écrit pour les périodes suivantes :

. 1er jour d'ouverture de janvier au 31 mai;
. 1er juin au jour précédant le 1er mardi de septembre;
. 1er mardi de septembre au jour précédant le 1er jour d'ouverture de janvier.

La travailleuse à temps partiel qui refuse trois (3) rappels dans une période de huit (8) semaines, sans motif valable et durant la disponibilité qu'elle a indiquée à l'employeur, est considérée non disponible pour une période d'un (1) mois.

12.05 Exception à la règle

Malgré ce qui précède, une représentante du syndicat qui est fréquemment appelée à être libérée pour activités syndicales peut être remplacée par la même travailleuse de la liste de rappel pour toutes ses absences, syndicales ou non.

Toutefois, cette travailleuse doit être celle qui possède le plus d'ancienneté parmi celles qui ont exprimé une disponibilité à temps complet.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

13.01 Définition du grief

Toute mésentente relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective ainsi qu'aux conditions de travail, sauf stipulations contraires dans la présente convention, constitue un grief.

13.02 Discussion préliminaire

La travailleuse qui se croit lésée d'une façon quelconque peut, avant de déposer un grief, discuter du litige avec une représentante de la direction afin de trouver une solution. Celle-ci peut être accompagnée d'une déléguée désignée par le syndicat. Si le désaccord persiste, la procédure suivante s'applique.

13.03 Dépôt du grief

a) Toute travailleuse, seule ou accompagnée d'une ou des déléguées désignées par le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'événement qui donne lieu au grief, dépose un grief par écrit à la représentante de la direction. Le grief doit contenir la description de l'objet du litige et préciser la correction ou la solution recherchée. Si la connaissance de l'événement dont le grief découle survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au présent paragraphe sont prolongés de trente (30) jours.

b) L'employeur doit répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le grief lui est soumis.

c) Si le grief lui a été soumis au mois de juillet ou au mois d'août, les délais sont prolongés de trente (30) jours.

   L'employeur qui reçoit un grief portant sur une matière visée par la négociation nationale doit le transmettre au ministère dans les dix (10) jours du dépôt du grief.

d) Le syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement si elle s'y oppose.

e) Plusieurs travailleuses, collectivement, ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure précédemment décrite.

f) La travailleuse qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'employeur.

13.04 Comité de relations de travail (CRT)

Suite au dépôt d'un grief, l'une ou l'autre des parties peut demander la tenue d'une rencontre du Comité de relations de travail concerné par les clauses en litige en signifiant à l'autre partie un avis écrit à cet effet. Les parties tiennent alors une rencontre dans les meilleurs délais pour tenter de convenir d'un règlement. À défaut d'un règlement, le grief suit son cours.

13.05 Deuxième étape : arbitrage

a) Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.

b) Si aucune discussion n'a eu lieu afin de tenter de régler le grief, l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre par écrit avant de procéder à la nomination de l'arbitre. Cette rencontre doit avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

c) L'audition est tenue devant un arbitre unique.

Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Cependant, à défaut d'entente, les parties se réservent le droit de demander au ministre du Travail de procéder à sa nomination, conformément aux dispositions du Code du travail.

d) À défaut de procéder à la demande de nomination d'un arbitre dans les douze (12) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

13.06 Pouvoirs de l'arbitre

a) L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

b) En aucune circonstance, l'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la présente convention.

13.07 Frais d'arbitrage

Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés en parts égales entre les parties.
Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés en parts égales.

Une déléguée désignée par le syndicat et l'intéressée à l'arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour les jours d'audition.

Chaque partie assume les frais de ses témoins.

13.08 Dispositions particulières

a) Démission contestée

Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une travailleuse et la validité dudit consentement.

b) Aveu signé

Aucun aveu signé par une travailleuse ne peut lui être opposé devant un arbitre, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une représentante dûment autorisée du syndicat.

c) Non-discrimination

L'employeur ne peut exercer des mesures discriminatoires ou de représailles ou imposer toutes autres sanctions à une travailleuse parce qu'elle est impliquée dans un grief.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

14.01 Principe et définition

a) Les mesures disciplinaires ou administratives doivent être appliquées avec justice et équité.

b) Les mesures disciplinaires doivent être appliquées de façon progressive et uniforme. Selon la gravité et la fréquence des fautes commises et tenant compte des circonstances, l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes peut être prise :

- avertissement écrit;
- suspension;
- congédiement.

14.02 Avis de mesure disciplinaire

La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée à la travailleuse concernée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours à compter du jour où l'employeur en a pris connaissance, mais sans excéder six (6) mois de la commission du fait; un avis écrit de l'employeur fait foi de la date de ce jour.

Lorsque l'événement donnant lieu à la mesure disciplinaire survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au paragraphe a) sont prolongés de trente (30) jours.

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur remet à la travailleuse un avis écrit précisant les motifs et les faits à l'origine de la sanction disciplinaire qui lui est imposée.

Une copie de l'avis de congédiement ou de suspension est transmise sans délai au syndicat.

14.03 Recours de la travailleuse

Toute travailleuse faisant l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative qu'elle considère injuste ou excessive peut soumettre un grief.

14.04 Délai de péremption

Aucune mesure disciplinaire imposée à une travailleuse ne peut être invoquée contre elle dans un délai excédant douze (12) mois de calendrier de ladite mesure, à moins qu'un incident similaire ne survienne durant cette période. Dans ce cas, un nouveau délai de douze (12) mois s'applique à compter de la date du nouvel incident, et ainsi de suite.

Cependant, si la mesure disciplinaire est en lien avec la santé et la sécurité des enfants, le délai de péremption est de douze (12) mois pour lesquels la travailleuse est disponible au travail.

14.05 Dossier personnel

Sur demande, la travailleuse peut obtenir une copie de son dossier personnel. Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut gratuitement consulter et photographier son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat.

Ce dossier comprend :

- curriculum vitae;
- formulaire de demande d'emploi;
- formulaire d'embauche;
- toute autorisation de déduction;
- demande de transfert et les avis de nomination;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- copie des rapports disciplinaires ou administratifs;
- formulaire de disponibilité;
- copie des rapports d'évaluation;
- copie des rapports d'accident de travail;
- copie des rapports de santé;
- demande de congé avec ou sans traitement;
- lettre de démission;
- lettre attestant la vérification de l'absence d'empêchement;
- attestation de premiers soins.

L'employeur prend les moyens nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier.

14.06 Fardeau de la preuve

Dans le cas d'un grief traitant de mesures disciplinaires ou administratives soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

14.07 Mesure administrative

Dans les cas d'une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la travailleuse de façon définitive ou temporaire autrement que par une mesure disciplinaire ou par une mise à pied, l'employeur doit, dans les cinq (5) jours subséquents, informer la travailleuse par écrit des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure. L'employeur avise le syndicat par écrit de la mesure imposée dans le même délai.

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.01 Prévention

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires et appropriées pour prévenir les accidents, protéger et promouvoir la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique, le bien-être et l'hygiène des travailleuses à son emploi; le syndicat et la travailleuse y collaborent. L'employeur alloue les sommes requises.

15.02 Comité paritaire en santé et sécurité au travail

a) Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est mis en place. Le comité est constitué d'une travailleuse désignée par le syndicat et d'un représentant de l'employeur, par installation.

b) Le comité a pour rôle de :

- analyser les risques présents au centre de la petite enfance;
- développer des solutions et convenir d'actions concrètes visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses;
- décider des modalités d'inspection des lieux de travail;
- faire les recommandations appropriées à l'employeur;
- recevoir copie des avis d'accident;
- déterminer l'utilisation des sommes en prévention;
- une fois par année, le comité présente à l'équipe de travail un sommaire des travaux accomplis.

c) La mise en œuvre des décisions est de la responsabilité de l'employeur.

d) Le comité se réunit au minimum trois (3) fois par année. Il peut aussi se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.

e) Les rencontres se tiennent sur les heures de travail et sans perte de traitement pour les travailleuses, à moins d'entente contraire entre les parties.

15.03 Retour au travail

La travailleuse victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle qui est apte à exercer son emploi à nouveau a le droit de réintégrer le poste qu'elle occupait avant son départ, à moins que son absence excède une période (2) ans. Au-delà de cette période, la travailleuse peut s'inscrire sur la liste de rappel.

15.04 Équipement de protection individuelle

L'employeur fournit gratuitement aux travailleuses tous les moyens et équipements de protection individuelle choisis par le comité de santé et de sécurité.

ARTICLE 16 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

16.01 Durée du travail

La semaine normale de travail des éducatrices incluant les éducatrices de pauses et besoins particuliers est de trente-quatre (34) heures par semaine, réparties sur quatre (4) jours.

La semaine normale de travail de l'éducatrice de rotation à trois (3) jours par semaine est un poste à temps partiel de vingt-cinq et demi (25.5) heures par semaine.

La semaine normale de travail de la cuisinière est de trente-cinq (35) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours.

La semaine normale de travail de la préposée (à la cuisine) est un poste à temps partiel de vingt (20) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi.

La semaine normale de travail de la préposée (à la désinfection) est un poste à temps partiel de trente (30) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi. La préposée peut cependant être appelée à travailler la fin de semaine.

De plus, les horaires de travail peuvent être modifiés en fonction des besoins du service sans toutefois modifier le nombre d'heures de travail par semaine ni le nombre de jours de travail par semaine. Advenant le cas où les besoins nécessitent une éducatrice pour les pauses et besoins particuliers ayant une semaine répartie sur cinq (5) jours, les parties s'engagent à en discuter en CRT. Le syndicat s'engage à évaluer sérieusement la situation et à coopérer dans la recherche de solutions.

16.02 Aménagement du temps de travail

L'employeur s'engage à créer le plus de postes à temps complet possible et à créer des postes à temps partiel que s'il est dans l'impossibilité de créer un poste à temps complet.

L'employeur s'engage à créer le moins de postes à heures brisées possible.

16.03 Répartition des horaires de travail

Les horaires de travail sont établis par la direction. Les horaires de travail peuvent être modifiés par la direction en fonction des besoins du service. S'il y a une modification de l'horaire de travail et que celle-ci entraine une augmentation ou une diminution d'heures pour une travailleuse de façon permanente, l'employeur doit refaire le processus de choix d'horaire comme prévu à l'alinéa suivant.

Le choix des horaires de travail s'effectue par ancienneté vers le 1er mai de chaque année et les changements entrent en vigueur à la rentrée suivante. L'employeur ne peut pas accoler les horaires aux groupes.

La travailleuse éducatrice qui remplace la travailleuse à temps complet prend l'horaire et le groupe de la personne qu'elle remplace. L'employeur peut modifier l'horaire de travail lors de sortie ou lors d'une activité pour un groupe donné.

La journée de congé hebdomadaire est rotative.

16.04 Affectation des groupes

Sous la supervision de l'employeur, l'équipe de travail répartit l'affectation de groupe par ordre d'ancienneté en tenant compte des préférences des travailleuses, des besoins du service ainsi que de l'article 4.06 de la présente convention, et ce, au même moment que le choix d'horaire. Les changements prennent effet au plus tard à la première semaine de septembre.

Les travailleuses en congé ou en absence maladie ou accident doivent effectuer leur choix en même temps que l'équipe de travail.

16.05 Période de repos

La travailleuse qui effectue au moins cinq (5) heures de travail par jour bénéficie, à l'intérieur de son horaire normal de travail, d'au moins quinze (15) minutes payées de repos. La travailleuse bénéficie de trente (30) minutes de repos payées par jour si celle-ci effectue une journée complète de travail.

L'employeur détermine, pour chaque travailleuse, le moment de la pause et avise la travailleuse dont l'heure de la pause est modifiée.

La pause peut être prise à l'intérieur du CPE ou sur le terrain du CPE.

Lors des sorties officielles organisées par le CPE, les pauses sont reprises au moment déterminé par l'employeur. Lors des sorties non officielles, les travailleuses peuvent échanger le moment de leur pause avec une autre travailleuse, et ce, après autorisation de l'employeur. Dans les deux (2) cas, cela ne doit pas occasionner de temps supplémentaire.

Ces pauses sont calculées comme heures travaillées. Après entente avec l'employeur, la travailleuse peut quitter le CPE durant sa période de repos, mais ne sera pas rémunérée.

L'employeur peut jumeler des groupes lors de la prise des pauses. Cette pratique ne peut occasionner d'abolition de poste et ne doit pas devenir une pratique courante.

16.06 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum)

Le 1er avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe.

Cette banque est établie de la façon suivante : quatorze (14) heures par place au permis en installation.

Cette banque annuelle d'heures peut être rehaussée après entente avec l'employeur.

L'employeur consulte l'équipe de travail sur la répartition de ces heures dans les domaines suivants :

a) temps de planification pédagogique, le temps considéré pour ce domaine pour chacun des postes d'éducatrice responsable de groupe est de neuf (9) jours de huit heures trente minutes (8h30) par an;

   Pour l'ensemble des éducatrices responsables des enfants à besoins particuliers, le temps de planification pédagogique est de neuf (9) jours de huit heures trente minutes (8h30) par an;

   En cas de besoin, le temps de planification pédagogique peut être augmenté après entente avec l'employeur;

b) réunion pédagogique à l'intérieur de la réunion d'équipe;

c) réunion d'équipe;

d) journée pédagogique;

e) rencontre des parents;

f) évaluation des enfants;

g) préparation des locaux;

h) rencontre pédagogique individuelle;

i) rencontre des comités à connotation pédagogique;

j) toute autre activité d'ordre pédagogique;

La participation des travailleuses convoquées par l'employeur aux réunions est obligatoire.

La travailleuse occasionnelle qui effectue un remplacement de quatre (4) semaines et plus bénéficie de la présente clause. Cependant, si les heures de planification ont déjà été effectuées, l'employeur n'a pas à les faire effectuer par la travailleuse occasionnelle affectée à ce groupe. Par ailleurs, lors d'un retour au travail imminent de la responsable de groupe, l'employeur peut décider d'attendre le retour de la travailleuse responsable de groupe avant de faire effectuer les heures de planifications pour ledit groupe.

16.07 Gestion à la cuisine

Voir la lettre d'entente numéro 6.

16.08 Travailleuse ayant en charge une stagiaire

Les rapports reliés aux stagiaires peuvent être remplis par l'éducatrice accompagnatrice pendant la sieste des enfants de son groupe.

16.09 Intempérie ou événement incontrôlable

À l'occasion d'une déclaration d'urgence nationale sur tout ou une partie du territoire du Québec en vertu de la Loi sur la sécurité civile (L.R.Q. c-2.3) ou lors de fermeture totale ou partielle en vertu de la Loi sur la santé publique (L.R.Q. C s -2.2) ou de la Loi sur la santé et sécurité au travail (L.R.Q. C s-2.1),

les travailleuses qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement, jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.

16.10 Baisse du taux de fréquentation

Lorsqu'il y a diminution du taux de fréquentation, l'employeur propose aux travailleuses de prendre un congé et cela, sur une base volontaire.

Ce congé est sans traitement et n'affecte pas les dispositions prévues à l'article traitant des congés sans traitement. Cependant, la travailleuse peut utiliser sa banque de temps, ses congés personnels ou toute autre accumulation de temps que prévoit la convention collective pour se faire rémunérer ce congé.

Si aucune travailleuse n'accepte de se prévaloir de ce congé, l'employeur peut assigner une (1) ou des travailleuses à d'autres tâches reliées à leur appellation d'emploi. Lorsque l'employeur utilise une telle affectation, il doit le faire par ordre inverse d'ancienneté et selon les besoins du service.

L'employeur peut aussi, et ce, une seule fois par jour, imposer un ou des départs hâtifs pour les travailleuses occasionnelles ou à temps partiel, en commençant par le personnel d'agence de placement s'il y a lieu et par la suite par la moins ancienne des travailleuses occasionnelles ou à temps partiel. En aucun temps, la travailleuse à temps partiel visée ne peut effectuer hebdomadairement moins d'heures que le nombre d'heures de travail prévu à son poste.

La travailleuse qui accepte de prendre un congé autorisé ou qui se fait imposer un départ hâtif continue de cumuler son ancienneté comme si elle était au travail.

L'employeur ne peut en aucun cas diminuer sous vingt (20) heures la semaine d'une travailleuse occasionnelle ou d'une travailleuse temps partiel si cela a pour effet de reporter ou de lui faire perdre son admissibilité aux assurances collectives.

16.11 Durée maximale des périodes de pauses

Voir la lettre d'entente numéro 9.

16.12 Rémunération à taux régulier

Les heures effectuées en vertu des clauses 16.06 à 16.08 inclusivement ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées à taux régulier, sauf si le total des heures est supérieur à quatre-vingts (80) heures par période de deux (2) semaines; à ce moment, la portion des heures dépassant quatre-vingts (80) heures par période de deux (2) semaines est rémunérée à taux supplémentaire.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Définition du temps supplémentaire

La travailleuse qui accomplit du travail au-delà de quarante (40) heures pour une période d'une semaine, à la demande de l'employeur, est réputée travailler en temps supplémentaire.

La travailleuse qui doit demeurer au CPE après la fermeture à la suite du retard d'un parent est réputée travailler en temps supplémentaire.

Tout travail effectué en plus de la journée normale de travail d'une travailleuse, à la suite de l'application des dispositions prévues à l'article 16.10, est réputé être du temps supplémentaire.

17.02 Répartition du temps supplémentaire

Avant d'offrir du travail en temps supplémentaire, l'employeur offre le travail, dans la mesure du possible, par appellation d'emploi et en ordre d'ancienneté, à la travailleuse qui n'a pas complété le nombre d'heures hebdomadaires de travail de son appellation d'emploi.

Le travail en temps supplémentaire est offert aux travailleuses par ordre d'ancienneté, sauf en cours de journée où il peut être offert aux travailleuses disponibles sur place. À défaut de volontaires, ce travail est obligatoire et est assigné, par appellation d'emploi et en ordre inverse d'ancienneté, à la travailleuse qui rencontre les exigences et qualifications requises.

17.03 Rémunération du temps supplémentaire

Tout temps effectué au-delà du maximum d'heures prévues à l'article 17.1 a) ainsi que selon les dispositions des articles 17.1 b) et c) est rémunérée à raison d'une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier.

Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que la travailleuse ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.

Malgré ce qui précède, la travailleuse peut mettre dans toute banque de temps prévue spécifiquement à cette fin à la convention collective, si

applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pour cent (50 %) ou à taux simple, si la convention le prévoit.

17.04 Rappel au travail

La travailleuse qui est rappelée en cas d'imprévu après avoir quitté le CPE voit son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %). Chaque fraction d'heure est comptée pour une heure.

17.05 Heures en surplus de la semaine normale de travail

Les heures effectuées au-delà de la semaine normale de travail ne peuvent pas être effectuées sur une base régulière.

ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

18.01 Durée du congé annuel

L'échelle de congés annuels payés est la suivante :

- la travailleuse ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars a droit à un (1) jour de congé annuel payé pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. La travailleuse ayant droit à moins de deux (2) semaines de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives, à ses frais;

- la travailleuse ayant un (1) an et plus de service au 31 mars a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé. La travailleuse ayant droit à deux (2) semaines de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines consécutives, à ses frais;

- la travailleuse ayant trois (3) ans et plus de service au 31 mars a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé;

- la travailleuse ayant cinq (5) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé;

- la travailleuse ayant quinze (15) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé.

18.02 Années de service et période de référence

Le nombre d'années de service donnant droit à la durée du congé annuel s'établit au 31 mars de chaque année.

Pour fins de calcul, une travailleuse embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

La période de référence aux fins de congé annuel s'établit du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

18.03 Période de prise de congé annuel

La période située entre le premier lundi de juin et le dimanche précédent le dernier lundi d'août de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Durant cette période, l'employeur ne peut établir une politique interdisant à toutes les travailleuses de prendre des vacances.

Cependant, la travailleuse peut prendre son congé annuel en dehors de cette période après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

Sauf disposition contraire dans la présente convention collective, le congé annuel doit être pris dans l'année qui suit l'année de référence.

18.04 Choix des dates de congé annuel

a) Le calendrier des congés annuels de la période estivale doit être établi au plus tard le 1er mai de chaque année.

Le nombre de travailleuses d'un même titre d'emploi qui peuvent prendre leurs vacances de façon simultanée sont réparties de la manière suivante :

- de la Fête nationale jusqu'à la rentrée : 5 travailleuses;
- la période estivale, excluant les semaines de la période mentionnée au paragraphe précédent : 3 travailleuses;
- la semaine de relâche : 4 travailleuses;
- lors des congés des fêtes : 4 travailleuses.

L'employeur doit permettre à toute travailleuse de prendre son congé annuel durant la période inscrite à la clause 18.03. L'employeur peut rehausser le nombre de travailleuses pouvant partir en même temps.

Le choix des dates de prise de congé annuel se fait par consensus entre les travailleuses au plus tard le 15 avril de chaque année. À défaut de consensus ce choix s'effectue par ordre d'ancienneté. La travailleuse peut mettre un maximum de (3) trois semaines de vacances lors d'un premier tour et les semaines excédantes lors d'un second tour.

b) Une travailleuse bénéficiant d'au moins trois (3) semaines de congé annuel peut fractionner une (1) semaine en journée, et ce, uniquement à l'extérieur de la période prévue à 18.03.

c) Une travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie en raison de maladie, accident, accident de travail ou juré survenus avant le début de sa période de son congé annuel, peut reporter son congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de son congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement.

Dans ces cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de son congé annuel choisies par les autres travailleuses.

Les vacances choisies par les travailleuses, en dehors de la période estivale, peuvent être modifiées en tout temps par celles-ci pourvu qu'elles ne déplacent pas les dates de congé annuel choisies par les autres travailleuses, et ce, malgré leur ancienneté. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.

Si la travailleuse n'est pas de retour au travail à l'année de prise de congé, celle-ci doit le prendre de façon consécutive à son retour de congé.

18.05 Indemnité de congé annuel

Le calcul de l'indemnité de congé annuel s'effectue de la manière suivante :
La travailleuse titulaire d'un poste à temps complet depuis le début de la période de référence reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Toutefois, si la travailleuse s'est prévalue des congés suivants, elle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit :

- retrait préventif;
- congé parental;
- tout congé non rémunéré de plus de quatre (4) semaines;
- absence de plus de 26 semaines pour cause de maladie autre que maladie professionnelle ;
- absence de plus de vingt-six (26) semaines pour cause d'accident autre qu'accident de travail.

La travailleuse qui a obtenu un poste à temps complet pendant la période de référence, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoivent deux pour cent (2 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit.

L'indemnité de congé annuel de la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne peut être diminuée lorsqu'elle s'est prévalue de l'un des congés suivants et qu'elle a offert une prestation de travail durant la période de référence :

- congé de maternité;
- congé de paternité;
- absence de 26 semaines ou moins pour cause de maladie autre que maladie professionnelle;
- absence de 26 semaines ou moins pour cause d'accident autre qu'accident de travail.

Durant ces absences, la travailleuse est réputée au travail aux fins du calcul de son indemnité de congé annuel.

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

19.01 Énumération des congés fériés

À compter du 15 août, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) journées de congé férié sans perte de traitement, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe d) et cinq (5) jours supplémentaires déterminés par l'employeur.

À compter du 15 août, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine bénéficie annuellement de onze (11) journées de congé férié sans perte de traitement, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe d) et trois (3) jours supplémentaires déterminés par l'employeur.

À compter du 15 août, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours bénéficie annuellement de douze (12) jours de congé férié sans perte de traitement, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe d) et quatre (4) jours supplémentaires déterminés par l'employeur.

Les jours fériés prévus sont :

1. Le 1er janvier (Jour de l'an);
2. Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
3. Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
4. Le 24 juin (fête nationale du Québec);
5. Le 1er juillet (fête du Canada);
6. Le premier (1er) lundi de septembre (fête du Travail);
7. Le deuxième (2e) lundi d'octobre (Action de grâces);
8. Le 25 décembre (jour de Noël).

L'employeur affiche les jours supplémentaires qu'il détermine.

La travailleuse qui a un nombre de congés fériés avec traitement inférieur à celui prévu à l'alinéa a) peut, à l'occasion du douzième et/ou treizième jours fériés :

- S'absenter sans traitement;
- Utiliser toute banque de temps prévue à la convention collective;

- Utiliser la banque de congés de maladie ou personnels;
- Utiliser la banque de congés annuels lorsque le fractionnement est permis;
- Effectuer au CPE différentes tâches reliées à son appellation d'emploi selon les directives de l'employeur.

En aucun temps, l'application des dispositions relatives aux congés fériés ne peut être assimilée à une fermeture du CPE.

19.02 Paiement du congé férié

La travailleuse à temps complet reçoit, pour chacun des jours de congé férié dont elle bénéficie en vertu de la clause 19.1 a), b) ou c), le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait travaillé.

La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoivent une indemnité de congé férié correspondant à cinq virgule quatre-vingt-onze pour cent (5,91 %) de son taux de salaire versé pour chaque heure travaillée, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Aux fins des présentes, une (1) heure travaillée correspond à une (1) heure pour laquelle la travailleuse a accompli ses tâches régulières de travail.

19.03 Travailleuse en congé

Pour la travailleuse à temps complet, lorsque le congé férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire habituel ou durant son congé annuel, ce congé, est, à son choix, reporté ou remboursé sous forme de salaire régulier.

Dans le cas du report, la date choisie par la travailleuse doit être à l'intérieur d'une période de trente (30) jours et être convenue avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

19.04 Travail lors d'un jour de congé férié

La travailleuse qui est appelée à travailler un jour de congé férié est rémunérée au taux de salaire régulier, en plus du paiement ou du report du congé férié.

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

20.01 Conditions de prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

Tout congé personnel doit être demandé à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

Pour les congés de maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Pour les congés pour obligations familiales, la travailleuse doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés.

20.02 Banque de congés de maladie ou personnels

Au 1er avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladies ou personnels pour l'année à venir.

Au 1er avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voit créditer une banque de huit (8) jours de congés maladie ou personnels pour l'année à venir.

Au 1er avril de chaque année, la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours se voit créditer une banque de neuf (9) jours de congés maladie ou personnels pour l'année à venir.

La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne bénéficient pas de cette banque de congés. À chaque paie, l'employeur verse quatre virgule trois pour cent (4,3 %) du salaire versé à la travailleuse à titre d'indemnité de congés de maladie ou personnels. À la demande de la travailleuse à temps partiel, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé. Il est de même pour la travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de 12 semaines et plus durant cette période. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse

occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs.

Les congés qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement et le montant est versé au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.

La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1er avril se voit créditer une banque de congés de maladie ou personnels au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant.

À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la travailleuse est appelée à siéger comme juré, la travailleuse qui s'absente pour plus de quatre (4) semaines consécutives voit sa banque de congés réduite, et ce, au prorata des mois travaillés dans l'année.

20.03 Remboursement de congés utilisés en trop

Les congés de maladie ou personnels qui ont été utilisés en trop au 31 mars de chaque année sont remboursés par la travailleuse au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars. Dans le cas où il y a deux (2) jours ou plus à rembourser, la travailleuse et l'employeur peuvent convenir d'un mode différent de récupération.

20.04 Fractionnement

Chacune de ces journées peut être fractionnée si l'employeur y consent, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

20.05 Ajustement au départ

En cas de départ définitif, le réajustement des jours de congé est effectué sur le dernier versement.

20.06 Billet médical et motifs d'absence

Lorsque l'absence pour cause de maladie excède trois (3) jours ouvrables consécutifs ou s'il a un doute raisonnable, l'employeur peut exiger un billet

médical attestant la nature et la durée de la maladie de la part de la travailleuse absente.

20.07 Congé pour obligations familiales

Une travailleuse peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées sans salaire, par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en demi-journée si l'employeur y consent, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

Ces journées ne peuvent être assimilées à des congés de maladie ou personnels, et l'employeur ne peut en aucun cas exiger la prise du congé personnel avant la prise du congé pour obligations familiales.

Lors de la prise d'un congé pour obligations familiales, la travailleuse peut, à son choix, utiliser sa banque de congés de maladie ou personnels ou prendre un congé sans salaire.

ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

21.01 Énumération des congés sociaux

Toute travailleuse a droit à des congés sociaux sans perte de traitement, à l'exception de la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs. Ces congés sociaux sont attribués dans les cas et selon les modalités suivantes.

Décès

1. Du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
2. Du père, de la mère (reconnus légalement) : quatre (4) jours ouvrables consécutifs.
3. D'un frère ou d'une sœur, d'un des petits-enfants ou du père ou de la mère de ses enfants mineurs : trois (3) jours ouvrables consécutifs.
4. Du père du conjoint, de la mère du conjoint, du gendre, de la bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un des grands-parents : deux (2) jours ouvrables consécutifs.
5. La travailleuse qui assiste aux funérailles a droit à une (1) journée additionnelle aux congés prévus aux clauses 21.1 a) 1 à 21.1 a) 3 si celles-ci ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence.
6. Ces congés peuvent être reportés ou divisés en deux (2) périodes en cas de crémation ou d'enterrement reporté. Dans ce cas, la travailleuse avise l'employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés.

Mariage

1. À l'occasion du mariage de la travailleuse : deux (2) jours ouvrables consécutifs.
2. Le jour du mariage du père de la travailleuse, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants lorsque celui-ci a lieu un jour ouvrable et qu'elle y assiste.

Déménagement

Un (1) jour pour son déménagement, une (1) fois par année civile.

21.02 Prolongation sans traitement

À la suite d'un événement énuméré à la clause 21.1 a), la travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

La travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à la suite d'un événement énuméré à la clause 21.1 b), et ce, après entente avec l'employeur.

21.03 Droit aux congés sociaux

La travailleuse doit prendre les congés prévus à la clause 21.1 a) dans les quinze (15) jours suivant l'événement. La travailleuse occasionnelle et à temps partiel bénéficie de ces congés aux mêmes conditions dans la mesure où elle est prévue à l'horaire ou requise pour travailler lors de ces événements.

Il est convenu que les travailleuses absentes de leur travail pour cause de congé hebdomadaire, congé férié, mise à pied, congé de maladie ou d'accident de travail, congé sans traitement ou tout autre congé prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé par l'employeur n'ont pas droit au paiement des jours de congés sociaux.

Malgré ce qui précède, la travailleuse bénéficie des congés prévus à l'article 21.1 a) lorsqu'un ou des jours de congé liés à l'événement sont pris durant sa période de congé annuel. Elle peut reporter les jours de congé annuel non utilisés après entente avec l'employeur.

21.04 Assignation comme jurée ou témoin

La travailleuse appelée à agir comme jurée ou témoin un jour où elle est prévue au travail reçoit, pendant cette période, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour ou par la partie qui l'a assignée à comparaître.

Dans le cas de poursuite judiciaire impliquant une travailleuse dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de traitement pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour, à moins que la poursuite ne résulte d'une faute lourde ou d'un acte frauduleux.

La travailleuse agissant comme jurée pendant sa période de congé annuel peut reporter les jours de congé non utilisés après entente avec l'employeur.

ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION

22.01 Retrait préventif

La travailleuse enceinte peut bénéficier d'un retrait préventif conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

22.02 Avis à l'employeur

Dans le cas d'un retrait préventif, la travailleuse doit, dans les trente (30) jours de son départ, donner un avis écrit à l'employeur l'informant de la date prévue de son accouchement.

22.03 Maintien des avantages sociaux

Durant le retrait préventif, la travailleuse bénéficie des avantages suivants :

- maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
- accumulation de l'ancienneté;
- progression dans l'échelle salariale;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la présente convention collective comme si elle était au travail.

22.04 Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur

Examens médicaux relatifs à la grossesse

La travailleuse peut s'absenter sans traitement le temps nécessaire pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou par une sage-femme. Une pièce justificative peut être exigée par l'employeur. La travailleuse peut se prévaloir de toute banque de congés prévue à la convention collective pour les examens médicaux reliés à sa grossesse.

Avis à l'employeur

La travailleuse avise sa supérieure immédiate le plus tôt possible du moment où elle doit s'absenter pour un examen médical relié à sa grossesse.

22.05 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse

Congé de maternité spécial

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la travailleuse a droit à un congé de maternité spécial, sans traitement, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Présomption

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la clause 22.6 à compter du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Interruption de grossesse

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée médicalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la travailleuse a droit, sur présentation d'un certificat médical, à un congé de maternité spécial, sans traitement, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins que celui-ci atteste du besoin de prolonger ce congé.

Durée maximale

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, la travailleuse a droit à un congé de maternité sans traitement, d'une durée maximale de vingt (20) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

Avis à l'employeur

En cas d'interruption de grossesse, la travailleuse doit, le plus tôt possible, donner un avis écrit à l'employeur l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

En cas d'accouchement prématuré, la travailleuse doit aviser l'employeur si la date prévue de retour est différente de celle déjà fournie.

Poste aboli et fin d'affectation

1. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
2. La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle qui termine une affectation pendant la durée de son retrait préventif est réputée disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.
3. La nouvelle affectation ainsi obtenue est comblée temporairement jusqu'au retour de la travailleuse. Lorsque la travailleuse revient de son congé, la remplaçante retourne sur la liste de rappel.
4. La travailleuse qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel.

22.06 Congé de maternité

La travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives, qu'elle ait été en congé de maternité spécial ou en retrait préventif ou non auparavant.

Répartition du congé

La travailleuse peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de vingt (20) semaines continues. Ce congé de maternité inclut le congé de maternité prévu au Régime québécois d'assurance parentale.

Accouchement retardé

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la travailleuse a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Début du congé

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement.

Avis à l'employeur et date

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

Nonobstant ce qui précède, la travailleuse n'a pas à fournir cet avis si elle en a déjà fourni un dans le cadre du retrait préventif.

Réduction du délai d'avis

L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste le besoin de la travailleuse de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas d'imprévu, la travailleuse est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un avis de date de retour prévue accompagné d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

Fractionnement

Sur demande de la travailleuse, le congé de maternité peut être fractionné en semaines dans les situations suivantes :

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'une maladie reliée à la grossesse affectant la travailleuse : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;
- la présence de la travailleuse est requise auprès d'un proche tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail : ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines.

Le programme de prestation du Régime québécois d'assurance parentale prévoit cependant un nombre maximal de semaines de congé de maternité

qui peut être suspendu, soit quinze (15) semaines pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie reliée à la grossesse affectant la travailleuse, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

Suspension du congé

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé, celui-ci peut être suspendu après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, pour permettre le retour au travail de la travailleuse pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, la travailleuse qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la travailleuse l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Retour au travail avant l'expiration du congé de maternité

Malgré l'avis prévu aux paragraphes 22.2 ou 22.6 d), la travailleuse peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger, de la travailleuse qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Une travailleuse peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à l'article 22.6 d) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Retour au travail différé

La travailleuse qui ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité à cause de maladie ou si la santé de son enfant l'exige a droit, sur présentation d'un certificat médical ou d'une pièce justificative, à une période de congé sans traitement pour la durée déterminée par le médecin traitant.

Réintégration de la travailleuse

À la fin du congé de maternité, la travailleuse reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Retour au travail

La travailleuse revient au travail à la date d'expiration prévue de son congé de maternité. À défaut de se présenter au travail, elle est présumée avoir démissionné, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

Poste aboli et fin d'affectation

Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle qui termine une affectation pendant la durée de son congé de maternité est réputée disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.

La nouvelle affectation ainsi obtenue est comblée temporairement jusqu'au retour de la travailleuse. Lorsque la travailleuse revient de son congé, la remplaçante retourne sur la liste de rappel.

La travailleuse qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel

Maintien des avantages sociaux

Durant le congé de maternité, la travailleuse bénéficie des avantages suivants :

- maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
- accumulation du congé annuel et de l'indemnité afférente;
- accumulation de l'ancienneté;
- progression dans l'échelle salariale;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la présente convention collective, comme si elle était au travail.

Indemnité de congé de maternité

L'employeur adhère au régime provincial d'assurances collectives et de congé de maternité à l'intention du personnel œuvrant dans les centres de la petite

enfance du Québec. La travailleuse enceinte admissible à ce régime bénéficie de l'indemnité qui y est prévue.

22.07 Congé de naissance ou d'adoption

Un travailleur peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, sans perte de traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du travailleur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le travailleur doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

La travailleuse dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.08 Congé de paternité

Un travailleur a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

Avis à l'employeur et date de retour

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

En cas d'imprévu, le travailleur est exempté de la formalité du préavis. La demande écrite est alors faite le plus tôt possible.

Fractionnement

Sur demande du travailleur, le congé de paternité peut être fractionné en semaines dans les situations suivantes :

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;
- la présence du travailleur est requise auprès d'un proche tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail : ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines.

Le programme de prestation du Régime québécois d'assurance parentale prévoit cependant un nombre maximal de semaines de congé de paternité qui peut être suspendu, soit quinze (15) semaines pour cause de maladie ou d'accident affectant le travailleur, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

Suspension du congé

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé, celui-ci peut être suspendu après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, pour permettre le retour au travail du travailleur pendant la durée de cette hospitalisation.

Retour au travail

Le travailleur revient au travail à la date d'expiration prévue de son congé de paternité. À défaut de se présenter au travail, il est présumé avoir démissionné, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

Réintégration du travailleur

À la fin du congé de paternité, le travailleur reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé conformément aux dispositions de la convention collective.

Poste aboli et fin d'affectation

Dans l'éventualité où le poste a été aboli, le travailleur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Le travailleur à temps partiel ou le travailleur occasionnel qui termine une affectation pendant la durée de son congé de paternité est réputé disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.

La nouvelle affectation ainsi obtenue est comblée temporairement jusqu'au retour du travailleur. Lorsque le travailleur revient de son congé, la remplaçante retourne sur la liste de rappel.

Le travailleur qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel.

Maintien des avantages sociaux

Durant le congé de paternité, le travailleur bénéficie des avantages suivants :

- maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
- accumulation du congé annuel et de l'indemnité afférente;
- accumulation de l'ancienneté;
- progression dans l'échelle salariale;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la présente convention collective, comme s'il était au travail.

La travailleuse dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

23.01 Congé parental complémentaire

Un congé parental sans traitement à temps complet d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la travailleuse en prolongation du congé de maternité, du congé d'adoption ou au travailleur en prolongation du congé de paternité et du congé d'adoption.

Au cours de ce congé sans traitement, la travailleuse peut continuer à participer aux régimes d'assurance collective et de retraite qui lui sont applicables, aux conditions énoncées dans ces régimes.

Ce congé parental complémentaire inclut le congé parental prévu à la Loi sur les normes du travail.

23.02 Avis à l'employeur et date de retour

Le congé parental complémentaire peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la travailleuse est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé. Nonobstant ce qui précède, la travailleuse n'a pas à fournir cet avis si elle en a déjà fourni un dans le cadre de l'article 22.

23.03 Fractionnement

Sur demande de la travailleuse, le congé parental peut être fractionné en semaines dans les situations suivantes :

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie reliée à la grossesse affectant la travailleuse : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;
- la présence de la travailleuse est requise auprès d'un proche tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail : ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines.

Le programme de prestation du Régime québécois d'assurance parentale prévoit cependant un nombre maximal de semaines de congé parental qui peut être suspendu, soit quinze (15) semaines pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie reliée à la grossesse affectant la travailleuse, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

23.04 Suspension du congé

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé, celui-ci peut être suspendu après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, pour permettre le retour au travail de la travailleuse pendant la durée de cette hospitalisation.

23.05 Retour au travail avant l'expiration du congé parental

En tout temps, la travailleuse peut mettre fin à son congé parental en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins quatre (4) semaines de la date de son retour au travail.

23.06 Retour au travail

La travailleuse revient au travail à la date d'expiration prévue de son congé parental. À défaut de se présenter au travail, elle est présumée avoir démissionné, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

23.07 Réintégration de la travailleuse

À la fin du congé parental, la travailleuse reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

23.08 Poste aboli

Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé parental, la travailleuse ne détenant pas de poste reprend le remplacement qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de ce remplacement se poursuit après la fin de son congé

parental ou elle retourne sur la liste de rappel si son remplacement est terminé. Par contre, si une personne provenant d'une agence de remplacement a une affectation le jour du retour au travail de la travailleuse, cette dernière obtient l'affection occupée par cette personne.

23.09 Maintien des avantages sociaux

Durant le congé parental complémentaire, la travailleuse bénéficie des avantages suivants :

- maintien des assurances collectives et du régime de retraite aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles;
- accumulation de l'ancienneté.

ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

24.01 Congé de perfectionnement sans traitement

a) Après deux (2) ans de service, et une seule fois pour la durée de la convention collective, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel peut obtenir un congé de perfectionnement sans traitement pour s'inscrire et suivre un cours ou un programme de formation professionnelle relié à l'une des appellations d'emploi énoncées à l'annexe A et relié aux besoins du CPE. La travailleuse doit faire la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance et faire la preuve de son inscription ou de sa demande d'inscription.

b) Ce congé est accordé à temps complet ou à temps partiel, selon la demande, et pour une durée maximale de deux (2) ans. Si ce congé est demandé à temps partiel, les modalités doivent être convenues entre les parties. Ce congé peut être renouvelé pour une période maximale de douze (12) mois afin de permettre à la travailleuse de terminer sa formation.

c) L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel congé.

d) Une (1) seule travailleuse à la fois, par installation, peut se prévaloir d'un tel congé. Dans le cas où plus d'une demande est présentée pour la même période, l'ancienneté prévaut.

e) La travailleuse peut mettre fin à ce congé en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir au CPE un préavis d'au moins trente (30) jours de la date de son retour au travail.

Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé, la travailleuse à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste quatre (4) semaines et plus à celui-ci. À défaut, sous réserve de l'alinéa précédent, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ledit remplacement ou elle est inscrite sur la liste de rappel, conformément aux dispositions de la convention collective.

f) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans traitement dont la durée excède quatre (4) semaines :

1. Ancienneté

   La travailleuse accumule son ancienneté durant son congé.

2. Congé annuel

   Le CPE remet à la travailleuse, si elle en fait la demande, la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

3. Congés de maladie ou personnels

   Les modalités prévues aux articles 20.2e) et 20.3 s'appliquent pour le congé sans solde de plus de quatre semaines.

4. Assurances

   Dans le cas d'un congé à temps partiel, la travailleuse peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

   Dans le cas d'un congé à temps complet, la travailleuse peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable aux conditions de celui-ci si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité de la prime exigible de sa part et de celle de l'employeur.

5. Régime de retraite

   La travailleuse peut maintenir son adhésion au régime de retraite qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

6. Modalités de retour

   À l'expiration du congé sans traitement, la travailleuse reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la travailleuse a droit à tous les avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

   De même, au retour du congé, la travailleuse à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste (4) semaines et plus à celui-ci. À défaut, sous réserve de l'alinéa

précédent, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ledit remplacement ou elle est inscrite sur la liste de rappel, conformément aux dispositions de la convention collective.

24.02 Budget alloué à la formation et au perfectionnement

L'employeur reconnait l'importance de la formation et du perfectionnement des travailleuses et il alloue un budget dédié à cette fin. Il s'engage à informer l'équipe de travail des sommes qu'il entend consacrer à la formation et au perfectionnement.

24.03 Formation et perfectionnement exigé par l'employeur

Dans tous les cas de formation et de perfectionnement exigés par l'employeur, autres que les formations initiales exigées par le ministère de la Famille, celui-ci s'engage à assumer les frais reliés à l'inscription et à la documentation nécessaire, ainsi qu'à verser le salaire régulier de la travailleuse, incluant le temps de déplacement. De plus, l'employeur rembourse, le cas échéant, les coûts afférents aux formations (transport, repas, hébergement), selon la politique en vigueur.

Dans le cas du cours visant la mise à jour du cours de secourisme adapté à la petite enfance, l'employeur s'engage à assumer les frais reliés à l'inscription et à la documentation nécessaire ainsi qu'à verser le salaire régulier de la travailleuse à temps complet et à temps partiel, incluant le temps de déplacement. De plus, l'employeur rembourse, le cas échéant, les coûts afférents aux formations (transport, repas, hébergement), selon la politique en vigueur. La travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de douze (12) semaines et plus et dont le certificat attestant de la réussite du cours vient à échéance durant cette période bénéficie des mêmes avantages.

ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT

25.01 Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins

a) Après (1) an de service, et une seule fois par période de référence, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines, et ce en fonction de sa semaine normale de travail. La travailleuse doit faire la demande écrite au moins quinze (15) jours à l'avance. Un maximum de deux (2) travailleuses à la fois par installation peut se prévaloir d'un tel congé sans traitement. L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel congé sans traitement.

b) Ce congé peut être fractionné en semaines ou en journée, et ce à la demande de la travailleuse. Le fractionnement peut faire l'objet d'un maximum quatre (4) demandes et périodes d'absence. L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel fractionnement.

c) Lors de ce congé sans traitement, la travailleuse maintient son adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite, et ce, aux conditions de ces régimes sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part, le cas échéant.

d) Une demande de congé sans traitement pendant la période normale de prise de congé annuel est attribuée, par ordre d'ancienneté, après avoir établi le calendrier de congé annuel de l'ensemble du personnel.

25.02 Congé sans traitement de plus de quatre semaines

a) Après trois (3) ans de service et une (1) fois par période de trois (3) ans par la suite, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an, incluant le congé prévu à la clause précédente, pourvu qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours à l'avance. L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel congé. Le délai peut être réduit après entente entre les parties.

Un maximum de deux (2) travailleuses à la fois par installation peut se prévaloir d'un tel congé sans traitement.

b) Lors de sa demande, la travailleuse précise la durée de son congé. Ce congé doit être pris de façon continue. Dans le cas d'un congé à temps

partiel, la travailleuse précise également la ou les journées de la semaine correspondant au congé, laquelle doit être la même pour toute la durée du congé. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins trente (30) jours de la date de son retour au travail.

c) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans traitement dont la durée excède quatre (4) semaines :

1. Congé annuel

   Le CPE remet à la travailleuse, si elle en fait la demande, la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

2. Congés de maladie ou personnels

   Les modalités prévues aux articles 20.2e) et 20.3 s'appliquent pour le congé sans solde de plus de quatre (4) semaines.

3. Assurances

   Dans le cas d'un congé à temps partiel, la travailleuse peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

   Dans le cas d'un congé à temps complet, la travailleuse peut maintenir son adhésion au régime d'assurances collectives qui lui est applicable aux conditions de celui-ci si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité de la prime exigible de sa part et de celle de l'employeur.

4. Régime de retraite

   La travailleuse peut maintenir son adhésion au régime de retraite qui lui est applicable aux conditions de celui-ci.

5. Modalités de retour

   À l'expiration du congé sans traitement, la travailleuse reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la travailleuse a droit à tous les avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé, la travailleuse à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste (4) semaines ou plus à celui-ci. À défaut, sous réserve de l'alinéa précédent, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ledit remplacement ou elle est inscrite sur la liste de rappel, conformément aux dispositions de la convention collective.

6. La travailleuse à temps complet qui se prévaut du congé sans traitement à temps partiel et dont le nombre d'heures de travail est inférieur à la semaine normale de travail est régie par les dispositions qui s'appliquent à la travailleuse à temps partiel, et ce, pour toute la durée de son congé. Cependant, la travailleuse à temps complet qui se prévaut d'un congé à temps partiel accumule son ancienneté comme une travailleuse à temps complet.

ARTICLE 26 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES

26.01 Contribution de l'employeur

La contribution de l'employeur correspond à la subvention qu'il reçoit du ministère de la Famille, conformément à la lettre d'entente numéro 5 intervenue entre les parties.

ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

27.01 Régime de retraite

Le centre de la petite enfance adhère au Régime de retraite du personnel des centres de la petite enfance et des garderies privées conventionnées du Québec.

27.02 Informations sur les bénéfices en vigueur

L'employeur fournit à la travailleuse les coordonnées du site Internet contenant les renseignements disponibles sur le régime de retraite.

ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE

28.01 Définition

a) Le programme de retraite progressive permet à une travailleuse âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus, titulaire d'un poste à temps complet ou à temps partiel, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite, après entente avec l'employeur.

b) La retraite progressive s'échelonne sur une période de douze (12) à soixante (60) mois selon les dispositions suivantes :

1. soit pour un minimum de deux (2) jours par semaine de prestation de travail ou après entente avec l'employeur pour le nombre de jours;
2. soit une prestation de travail à temps complet pendant neuf (9) mois suivi d'un arrêt de travail à temps complet de trois mois consécutifs, et ce, entre le 1er mai et le 1er septembre.

28.02 Demande

La travailleuse qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit à l'employeur quatre-vingt-dix (90) jours avant la date du début souhaité de la mise à la retraite progressive, laquelle débute le 24 juin ou coïncide avec la rentrée des groupes d'enfants d'août ou de septembre, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

28.03 Période couverte et prise de la retraite

Le programme s'applique à la travailleuse pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois. À la fin de cette période, la travailleuse prend sa retraite.

28.04 Droits et avantages

a) Ancienneté et expérience

La travailleuse continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme. La travailleuse continue d'accumuler son expérience au prorata des heures travaillées.

b) Régime d'assurance
La travailleuse maintient sa participation au régime d'assurance collective aux conditions du contrat.

c) Régime de retraite

Pendant la période de participation de la travailleuse au programme de retraite progressive, le régime de retraite s'applique selon les modalités prévues aux dispositions du Régime de retraite du personnel des centres de la petite enfance et des garderies privées conventionnées du Québec.

d) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la travailleuse est réputée fournir la prestation de travail à temps complet ou à temps partiel normalement prévue à son poste. Elle peut, après entente avec l'employeur, continuer de bénéficier du programme de retraite progressive lorsqu'elle supplante.

28.05 Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission ou le congédiement de la travailleuse, le programme de retraite progressive prend fin à la date de l'événement.

28.06 Application de la convention collective

Sous réserve des stipulations du présent article, la travailleuse qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions de la convention collective qui s'appliquent à la travailleuse à temps partiel.

ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS

Maintien des textes contenus aux conventions collectives locales applicables le jour précédant la signature de la convention collective quant aux congés autofinancés, le cas échéant.

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

30.01 Appellations d'emploi et taux de salaires

a) Les appellations d'emploi et conditions d'obtention requises apparaissent à l'annexe A.

b) Les taux de salaires et échelles de salaires apparaissent à l'annexe B.

c) Aucune autre appellation d'emploi ni échelle salariale ne peut être créée sans l'autorisation écrite d'un représentant du ministère de la Famille, du représentant désigné des employeurs signataires de l'entente de principe et de la FSSS-CSN.

d) Au moment de la signature, les CPE dont l'annexe A comporte des appellations d'emploi non prévues à la convention collective les intègrent à leur annexe A et maintiennent ces appellations tant que la ou les titulaires du poste sont en emploi.

30.02 Majoration des taux et échelles de salaires

Paramètres généraux d'augmentation salariale

1. Période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

   Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.

2. Période allant du 1er avril 2016 au 31 mars 2017

   Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1.5% avec effet le 1er avril 2016.

3. Période allant du 1er avril 2017 au 31 mars 2018

   Chaque taux et chaque échelle[2] de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1.75% avec effet le 1er avril 2017.

4. Période allant du 1er avril 2018 au 31 mars 2019

[1] La majoration des taux et échelles sont calculées sur la base du taux horaire

[2] La majoration des taux et échelles sont calculées sur la base du taux horaire.

Chaque taux et chaque échelle[3] de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2.0% avec effet le 1er avril 2018.

5. Période allant du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

   Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.

Rémunération additionnelle

1. Période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

   Une travailleuse a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30$ pour chaque heure rémunérée[4] du 1er avril 2015 au 31 mars 2016.

2. Période allant du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

   Une travailleuse a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16$ pour chaque heure rémunérée[5] du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

30.03 Salaires et classification

a) Expérience antérieure pour fins de classification

La travailleuse au service du centre et celle embauchée par la suite sont classées, au niveau de leur salaire seulement, selon l'expérience antérieure de travail pour une même appellation d'emploi et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience pertinente acquise dans une appellation d'emploi comparable.

En cours d'emploi, la travailleuse peut se faire reconnaître de l'expérience de travail pertinente acquise ailleurs que dans son milieu de travail.

L'employeur peut exiger de la travailleuse une attestation de l'expérience antérieure de travail. Lorsque la travailleuse ne peut fournir d'attestation, une déclaration assermentée faisant état de l'impossibilité de fournir

[3] La majoration des taux et échelles sont calculées sur la base du taux horaire.

[4] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

[5] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

cette attestation, incluant une copie du relevé de participation au régime de retraite des CPE et des garderies conventionnées ou un relevé d'emploi, d'une copie du Relevé 1 ou d'une formule T4 couvrant la période visée, doivent être fournies à l'employeur.
Sous réserve de la validation des renseignements fournis, la reconnaissance de l'expérience antérieure de travail prend effet à compter de la production de l'attestation ou, le cas échéant, de la déclaration assermentée et des documents mentionnés au paragraphe précédent, sans effet rétroactif.

Une (1) année d'expérience correspond au nombre d'heures de travail selon la semaine normale de travail du centre pour un maximum de mille six cent soixante-quatre (1664) heures par année. En aucun cas, la travailleuse ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois.

Aux fins de la reconnaissance d'expérience antérieure, pour la travailleuse au service du centre, les congés suivants sont considérés comme des heures travaillées :

- les congés de maladie ou d'invalidité, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines;
- les congés pour retrait préventif;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption, jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines;
- les libérations pour activités syndicales prévues à la clause 7.4;
- les congés annuels, congés fériés et congés de maladie ou personnels payés.

b) Règles d'intégration aux échelles salariales

La travailleuse est intégrée dans l'échelle salariale prévue à son appellation d'emploi selon sa formation et son expérience.

c) Changement d'échelon

Si le nombre d'échelons le permet, chaque fois qu'une travailleuse complète une (1) année d'expérience dans son appellation d'emploi, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur, à condition qu'il se soit écoulé douze (12) mois depuis la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

Une (1) année d'expérience correspond au nombre d'heures de travail selon la semaine normale de travail du centre pour un maximum de mille six cent soixante-quatre (1664) heures par année.

Les congés suivants sont considérés, aux fins du changement d'échelon, comme des heures travaillées :

- les congés de maladie ou d'invalidité, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines;
- les congés pour retrait préventif;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption, jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines;
- les libérations pour activités syndicales prévues à la clause 7.4;
- les congés annuels, congés fériés et congés de maladie ou personnels payés.

d) Expérience reconnue pour fins de qualification

En ce qui concerne la qualification de l'éducatrice, se référer à la Directive publiée par le ministère de la Famille concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde et les équivalences de formation reconnues.

e) Poste combiné

La travailleuse qui occupe un poste combiné est rémunérée selon chacune des échelles salariales visées des appellations d'emplois prévues à l'annexe A, selon le nombre d'heures travaillées dans chacun des emplois.

Le changement annuel d'échelon lié à l'acquisition d'une (1) année d'expérience de travail additionnelle est effectué dans chacune des échelles salariales concernées.

f) Promotion

Une promotion est le passage d'un emploi à un autre dont le maximum prévu à l'échelle salariale de cet emploi est supérieur à celui de l'emploi précédent. Elle doit donner lieu à une augmentation salariale d'au moins cinq pour cent (5 %). Par conséquent, la travailleuse qui accède à une promotion est automatiquement classée à l'échelon de l'échelle salariale de son nouvel emploi qui lui assure une augmentation salariale de cinq pour cent (5 %).

g) Taux supérieur

Une travailleuse dont le taux horaire est supérieur à celui que la nouvelle échelle lui accorde maintient ce taux jusqu'à ce qu'elle acquière les conditions pour accéder au taux immédiatement supérieur.

30.04 Départ d'une travailleuse

Dans les cas de fin d'emploi définitive, l'employeur doit remettre à la travailleuse, à la date du prochain versement de paie prévu, toute somme due, un relevé d'emploi, ainsi qu'une attestation d'heures travaillées laquelle doit mentionner les éléments suivants :

- nom et coordonnées du CPE ;
- titre d'emploi et description des fonctions exercées par la travailleuse ;
- poste occupé à temps plein ou à temps partiel ;
- nombre d'heures travaillées par semaine et période couverte par l'emploi;
- salaire horaire versé et positionnement dans l'échelle salariale;
- date du dernier changement d'échelon et nombre d'heures de travail accompli depuis.

30.05 Versement des salaires

Le versement du salaire s'effectue à jour fixe toutes les semaines.

30.06 Erreur sur la paie

a) Somme versée en trop à la travailleuse

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une travailleuse par son employeur, il est convenu que la récupération d'une telle somme par l'employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants :

L'employeur s'entend avec la travailleuse sur le mode de remboursement.

À défaut d'entente, la procédure suivante s'applique :

L'employeur retient la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de cinquante dollars (50,00$) par semaine, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la travailleuse.

Les parties peuvent convenir de conditions de remboursement différentes.

Advenant la fin d'emploi d'une travailleuse, le montant est récupéré à même les sommes dues à la travailleuse.

La travailleuse qui prend un congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines doit rembourser, avant son départ, la somme équivalent au remboursement prévu durant son congé.

b) Somme manquante sur la paie de la travailleuse

Dans le cas d'une erreur de cinquante dollars (50,00 $) brut ou plus sur la paie de la travailleuse, l'employeur émet un chèque couvrant le montant manquant sur la paie de la travailleuse, et ce, dans les quarante-huit (48) heures suivant la demande de la travailleuse. Si l'erreur est de moins de cinquante dollars (50,00 $) brut sur la paie de la travailleuse, l'erreur est corrigée sur la paie suivante pourvu que la travailleuse ait avisé l'employeur de cette erreur au moins quatre (4) jours avant le versement de la paie.

ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.01 Rétroactivité

Les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1er avril 2016 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives. Le montant de rémunération additionnelle prévue pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 est versé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.

La travailleuse qui n'est plus à l'emploi du centre de la petite enfance transmet une demande écrite à l'employeur afin de bénéficier du versement des montants rétroactifs qui lui sont dus. Cet avis écrit est transmis au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date de la signature de la convention collective. Le chèque est posté à la travailleuse au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant sa demande.

ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES

32.01 Annexes et lettres d'entente

Les annexes à la présente convention collective et les lettres d'entente en font partie intégrante.

32.02 Repas

Les parties confient au CRT national l'étude des règles relatives au calcul du coût des repas.

32.03 Local de repos

L'employeur met à la disposition des travailleuses un espace convenable pour leur permettre de se reposer.

32.04 Droits acquis

La travailleuse qui, au moment de la signature de la convention collective, bénéficie d'avantages ou privilèges individuels non prévus à la présente convention continue d'en bénéficier pendant la durée de la présente convention.

32.05 Disparités régionales

Les parties confient au CRT national l'étude des enjeux particuliers liés à la réalité régionale des CPE suivants :

- CPE Pidaban (Témiscamingue)
- CPE Au village des petits lutins inc. (Lorrainville)
- CPE Cannelle et Pruneau inc. (Témiscamingue)
- CPE Des p'tits maringouins (Matagami)
- CPE « Le mur-mûr » inc. (Fermont)
- CPE La ramée (Cap-aux-Meules)
- CPE « Chez ma Tante » (Fatima)

32.06 Assurance responsabilité et travailleuse seule

Sauf en cas de faute intentionnelle ou négligence grave, l'employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance responsabilité, la travailleuse dont la responsabilité civile peut être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

Lorsque l'éducatrice est seule dans l'installation, l'employeur doit s'assurer qu'une personne adulte est disponible pour la remplacer si elle doit s'absenter en cas d'urgence.

32.07 Contribution à Fondaction CSN

Voir la lettre d'entente numéro 7

32.08 Vérification d'absence d'empêchement

L'employeur assume le coût relié au renouvellement des attestations d'absence d'empêchement.

32.09 Remboursement des frais de déplacement

Lors de tout déplacement autorisé par l'employeur et requis dans le cadre de son travail, la travailleuse a droit au remboursement de ses frais de repas et de transport conformément aux barèmes prévus à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor (CT 194603 du 30 mars 2000 et modifications).

À compter de la signature de la convention collective, les barèmes de remboursement sont les suivants :

- déjeuner : un maximum de 10,40 $, sur production d'un reçu;
- dîner : un maximum de 14,30 $, sur production d'un reçu;
- souper : un maximum de 21,55 $, sur production d'un reçu;
- indemnité de kilométrage : 0.43$ du kilomètre parcouru;
- coût du stationnement, sur production d'un reçu;

- pour les travailleuses qui utilisent le transport en commun, l'équivalent du prix d'un billet aller-retour est remboursé;
- une fois par année financière, l'agente de conformité, l'agente de soutien technique et pédagogique ou une travailleuse qui, à la demande de l'employeur, est appelée à utiliser régulièrement son véhicule dans le cadre de ses fonctions peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance uniquement pour la portion afférente à l'assurance affaires, sur présentation d'une preuve de sa prime d'assurance affaires pour la période concernée.

Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés le 1er avril de chaque année, lorsqu'applicables, selon la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor (CT 194603 du 30 mars 2000 et modifications).

Dans le cas de tout déplacement visé par la présente clause, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la travailleuse et le centre de la petite enfance ou le bureau coordonnateur. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

32.10 Ratios

Les ratios concernant le nombre d'enfants par éducatrice établis au centre de la petite enfance doivent respecter les dispositions prévues au Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance.

32.11 Banque de temps

Du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque les heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail. Cette banque peut contenir, au maximum, l'équivalent en heures d'une semaine de travail et n'est pas renouvelable.

La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures ou partie d'heures effectuées.

L'employeur doit autoriser la reprise de temps et ne peut la refuser sans motif valable.

Le 31 mars de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue en un seul

paiement, à part de la paie. Le montant dû doit être déposé au compte bancaire de la travailleuse, la semaine suivant le 31 mars.

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

33.01 Durée de la convention

La convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

Toutefois, les dispositions qui y sont contenues gardent effet jusqu'à la signature de la prochaine convention collective, à moins de stipulation contraire prévue à la convention collective ou à ses lettres d'entente.

33.02 Modification de la convention

Les parties reconnaissent qu'avant de conclure toute entente ayant pour effet de modifier une matière négociée à la table nationale, elles doivent obtenir l'autorisation écrite d'un représentant du ministère de la Famille, du représentant désigné des employeurs signataires de l'entente de principe et de la FSSS-CSN.

Les matières négociées à la table nationale sont énumérées à l'annexe C.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Sorel-Tracy ce 11e jour du mois de juillet 2018.

Mylène Vergeau

POUR LE SYNDICAT

Luce St Germain

POUR L'EMPLOYEUR

ANNEXE A - APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION

Adjointe administrative

L'adjointe administrative participe à la coordination générale, à l'administration et à la gestion des ressources financières, matérielles et humaines du centre.

Conditions d'obtention

Diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de comptabilité et de gestion, ou l'équivalent.

Éducatrice

L'éducatrice met en application un programme éducatif comportant des activités ayant pour but le développement global des enfants dont elle a la responsabilité, veille à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants et accomplit diverses tâches en relation avec ses fonctions.

Conditions d'obtention

Diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance ou en techniques d'éducation en services de garde ou l'équivalent.

L'éducatrice détentrice d'un poste à temps complet à la date de la signature de la convention collective qui ne détient pas la qualification reconnue à la réglementation le demeure. Elle peut obtenir un autre poste à temps complet, et ce, dans le respect de la loi et des règlements en vigueur dans les services de garde éducatifs à l'enfance.

L'éducatrice détentrice d'un poste à temps partiel, à la date de la signature de la convention collective, qui ne détient pas la qualification reconnue à la réglementation et qui possède trois (3) années d'expérience pertinente doit, pour occuper un poste à temps complet, s'engager à compléter sa formation qualifiante au plus tard deux (2) années après l'obtention du poste.

À défaut d'avoir complété et réussi sa formation dans le délai prévu, la travailleuse perd son poste et est inscrite sur la liste de rappel.

Agente de conformité

L'agente de conformité traite les dossiers relatifs à la reconnaissance et à la réévaluation des responsables de services de garde en milieu familial et assure le respect des normes du milieu familial déterminées par règlement.

Conditions d'obtention

Diplôme d'études collégiales (DEC) relevant du secteur de l'éducation et des sciences sociales, humaines ou administratives, ou l'équivalent.

Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

L'agente-conseil en soutien pédagogique et technique offre, sur demande, un soutien pédagogique et technique aux responsables de services de garde en milieu familial ou aux éducatrices.

Dans un bureau coordonnateur, elle peut exceptionnellement avoir à traiter les dossiers relatifs à la reconnaissance et à la réévaluation des responsables de services de garde en milieu familial et à assurer le respect des normes du milieu familial déterminées par règlement.

Conditions d'obtention

Diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance, en techniques d'éducation en services de garde, ou l'équivalent.

Préposée

La préposée fait l'entretien ménager courant, effectue des travaux d'assistance à la cuisine, désinfecte et range les jouets et le matériel et peut effectuer occasionnellement des travaux d'entretien extérieurs ou saisonniers, des menus travaux et des réparations mineures.

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

Responsable en alimentation ou cuisinière

La responsable de l'alimentation ou la cuisinière élabore des menus variés et équilibrés en tenant compte du Guide alimentaire canadien et des orientations du centre de la petite enfance, prépare des repas complets et des collations, achète et entrepose les aliments, et nettoie et entretient la vaisselle, les ustensiles, les équipements et les lieux de travail.

Elle maintient l'inventaire des denrées alimentaires à jour. En tenant compte du budget alloué aux denrées alimentaires, elle effectue les achats nécessaires.

Conditions d'obtention

Diplôme d'études professionnelles (DEP) en cuisine d'établissement, ou l'équivalent.

ou

Trois (3) ans d'expérience en cuisine en établissement commercial ou institutionnel.

Commis-comptable ou secrétaire-comptable

La commis-comptable ou la secrétaire-comptable accomplit des tâches liées à la comptabilité, au système de paie et de rétribution, et peut accomplir diverses tâches de secrétariat.

Conditions d'obtention

Diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité, ou l'équivalent.

Secrétaire-réceptionniste

La secrétaire-réceptionniste accomplit diverses tâches de secrétariat et de soutien administratif.

Conditions d'obtention

Diplôme d'études professionnelles (DEP) en secrétariat, ou l'équivalent.

Aide-éducatrice ou aide générale

Sous la responsabilité d'une gestionnaire, l'aide-éducatrice accompagne, aide, seconde ou soutient l'éducatrice, veille à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants, et accomplit diverses tâches en installation.

Toute transformation de l'organisation du travail et des services ayant pour effet d'introduire l'appellation d'emploi d'aide-éducatrice ne peut avoir pour conséquence de mettre à pied, congédier ou licencier une éducatrice.

En aucun temps, l'aide-éducatrice ne peut être responsable d'un groupe.

Conditions d'obtention

Aucune condition minimale particulière n'est exigée.

Éducatrice spécialisée

Voir Entente de conciliation

ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

Personnel de garde

Éducatrice qualifiée

Échelon	1er avril 2015 au 31 mars 2016 ($)	1er avril 2016 au 31 mars 2017 ($)	1er avril 2017 au 31 mars 2018 ($)	1er avril 2018 au 31 mars 2019 ($)	1er avril 2019[1] au 31 mars 2020 ($)
10	23,32	23,67	24,08	24,56	25,15
9	22,60	22,94	23,34	23,81	24,37
8	21,90	22,23	22,62	23,07	23,62
7	21,23	21,55	21,93	22,37	22,89
6	20,57	20,88	21,25	21,68	22,18
5	19,94	20,24	20,59	21,00	21,50
4	19,34	19,63	19,97	20,37	20,84
3	18,74	19,02	19,35	19,74	20,20
2	18,16	18,43	18,75	19,13	19,58
1	17,59	17,85	18,16	18,52	18,98

Éducatrice non qualifiée

Échelon	1er avril 2015 au 31 mars 2016 ($)	1er avril 2016 au 31 mars 2017 ($)	1er avril 2017 au 31 mars 2018 ($)	1er avril 2018 au 31 mars 2019 ($)	1er avril 2019[1] au 31 mars 2020 ($)
14	23,32	23,67	24,08	24,56	25,15
13	22,60	22,94	23,34	23,81	24,37
12	21,90	22,23	22,62	23,07	23,62
11	21,23	21,55	21,93	22,37	22,89
10	20,57	20,88	21,25	21,68	22,18
9	19,94	20,24	20,59	21,00	21,50
8	19,34	19,63	19,97	20,37	20,84
7	18,74	19,02	19,35	19,74	20,20
6	18,16	18,43	18,75	19,13	19,58
5	17,59	17,85	18,16	18,52	18,98
4	17,05	17,31	17,61	17,96	18,40
3	16,57	16,82	17,11	17,45	17,83
2	16,05	16,29	16,58	16,91	17,28
1	15,54	15,77	16,05	16,37	16,75

[1] Suite à un exercice de relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rang, est introduite.

Éducatrice spécialisée

Échelon	1er avril 2018 au 31 mars 2019 ($)	1er avril 2019[1] au 31 mars 2020 ($)
10	24,56	25,15
9	23,81	24,37
8	23,07	23,62
7	22,37	22,89
6	21,68	22,18
5	21,00	21,50
4	20,37	20,84
3	19,74	20,20
2	19,13	19,58
1	18,52	18,98

1 Suite à un exercice de relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rang, est introduite.

Personnel de services

Responsable de l'alimentation ou cuisinière

Échelon	1er avril 2015 au 31 mars 2016 ($)	1er avril 2016 au 31 mars 2017 ($)	1er avril 2017 au 31 mars 2018 ($)	1er avril 2018 au 31 mars 2019 ($)	1er avril 2019[1] au 31 mars 2020 ($)
6	19,15	19,44	19,78	20,18	20,53
5	18,43	18,71	19,04	19,42	19,90
4	17,69	17,96	18,27	18,64	19,29
3	16,99	17,24	17,54	17,89	18,70
2	16,32	16,56	16,85	17,19	18,12
1	15,67	15,91	16,19	16,51	17,56

Préposée

Échelon	1er avril 2015 au 31 mars 2016 ($)	1er avril 2016 au 31 mars 2017 ($)	1er avril 2017 au 31 mars 2018 ($)	1er avril 2018 au 31 mars 2019 ($)	1er avril 2019[1] au 31 mars 2020 ($)
1	14,28	14,49	14,74	15,03	15,92

Aide-éducatrice

Échelon	1er avril 2015 au 31 mars 2016 ($)	1er avril 2016 au 31 mars 2017 ($)	1er avril 2017 au 31 mars 2018 ($)	1er avril 2018 au 31 mars 2019 ($)	1er avril 2019[1] au 31 mars 2020 ($)
5	16,36	16,61	16,90	17,24	17,75*
4	15,69	15,93	16,21	16,53	17,75
3	15,03	15,26	15,53	15,84	17,20
2	14,42	14,64	14,90	15,20	16,67
1	13,83	14,04	14,29	14,58	16,16

* L'échelle salariale se compose de 4 échelons à compter du 1er avril 2019.

[1] Suite à un exercice de relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rang, est introduite.

Personnel de soutien pédagogique et technique

Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

Échelon	1er avril 2015 au 31 mars 2016 ($)	1er avril 2016 au 31 mars 2017 ($)	1er avril 2017 au 31 mars 2018 ($)	1er avril 2018 au 31 mars 2019 ($)	1er avril 2019[1] au 31 mars 2020 ($)
10	24,71	25,08	25,52	26,03	26,63
9	24,39	24,76	25,19	25,69	25,81
8	24,07	24,43	24,86	25,36	25,01
7	23,38	23,73	24,15	24,63	24,24
6	22,74	23,08	23,48	23,95	23,49
5	22,09	22,42	22,81	23,27	22,77
4	21,49	21,81	22,19	22,63	22,07
3	20,91	21,22	21,59	22,02	21,39
2	20,30	20,60	20,96	21,38	20,73
1	19,75	20,05	20,40	20,81	20,09

[1] Suite à un exercice de relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rang, est introduite.

Agente de conformité

Échelon	1er avril 2015 au 31 mars 2016 ($)	1er avril 2016 au 31 mars 2017 ($)	1er avril 2017 au 31 mars 2018 ($)	1er avril 2018[1] au 31 mars 2019 ($)	1er avril 2019[2] au 31 mars 2020 ($)
10	21,94	22,27	22,66	23,87	24,44
9	21,42	21,74	22,12	23,13	23,69
8	20,92	21,23	21,60	22,42	22,96
7	20,39	20,70	21,06	21,73	22,25
6	19,92	20,22	20,57	21,05	21,56
5	19,42	19,71	20,05	20,41	20,90
4	18,99	19,27	19,61	19,79	20,26
3	18,52	18,80	19,13	19,18	19,64
2	18,08	18,35	18,67	18,58	19,03
1	17,62	17,88	18,19	18,01	18,44

[1] L'échelle salariale est ajustée pour tenir compte d'un rangement 18 à compter du 1er avril 2018.

[2] Suite à un exercice de relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rang, est introduite.

Personnel de soutien administratif

Adjointe administrative

Échelon	1er avril 2015 au 31 mars 2016 ($)	1er avril 2016 au 31 mars 2017 ($)	1er avril 2017 au 31 mars 2018 ($)	1er avril 2018 au 31 mars 2019 ($)	1er avril 2019[1] au 31 mars 2020 ($)
10	23,32	23,67	24,08	24,56	25,15
9	22,59	22,93	23,33	23,80	24,37
8	21,91	22,24	22,63	23,08	23,62
7	21,22	21,54	21,92	22,36	22,89
6	20,56	20,87	21,24	21,66	22,18
5	19,92	20,22	20,57	20,98	21,50
4	19,29	19,58	19,92	20,32	20,84
3	18,71	18,99	19,32	19,71	20,20
2	18,12	18,39	18,71	19,08	19,58
1	17,55	17,81	18,12	18,48	18,98

Commis comptable ou secrétaire comptable

Échelon	1er avril 2015 au 31 mars 2016 ($)	1er avril 2016 au 31 mars 2017 ($)	1er avril 2017 au 31 mars 2018 ($)	1er avril 2018 au 31 mars 2019 ($)	1er avril 2019[1] au 31 mars 2020 ($)
6	18,47	18,75	19,08	19,46	19,80
5	17,93	18,20	18,52	18,89	19,19
4	17,38	17,64	17,95	18,31	18,60
3	16,91	17,16	17,46	17,81	18,03
2	16,39	16,64	16,93	17,27	17,47
1	15,92	16,16	16,44	16,77	16,93

Secrétaire-réceptionniste

Échelon	1er avril 2015 au 31 mars 2016 ($)	1er avril 2016 au 31 mars 2017 ($)	1er avril 2017 au 31 mars 2018 ($)	1er avril 2018 au 31 mars 2019 ($)	1er avril 2019[1] au 31 mars 2020 ($)
5	17,05	17,31	17,61	17,96	18,41
4	16,34	16,59	16,88	17,22	17,84
3	15,66	15,89	16,17	16,49	17,29
2	14,98	15,20	15,47	15,78	16,76
1	14,37	14,59	14,85	15,15	16,24

[1] Suite à un exercice de relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rang, est introduite.

ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE

Article 3 Champ d'application

3.6 Comité de relations de travail national

Article 5 Gestion du CPE

5.2 a) Participation à l'assemblée générale

5.2 b) Participation au conseil d'administration

Article 7 Liberté d'action syndicale

7.7 Comité de négociation régional

Article 10 Procédure d'attribution de poste

Qualification pour l'obtention d'un poste

Article 12 Remplacement temporaire et liste de rappel

Qualification pour l'obtention d'un remplacement

Article 13 Procédure de grief et arbitrage

Article au complet

Article 14 Mesures disciplinaires ou administratives

Article au complet

Article 15 Sécurité et santé au travail

Article au complet

Article 16 Heures et semaine de travail

16.6 Temps de préparation pédagogique (quantum)

16.7 Gestion de la cuisine

16.9 Intempérie ou événement incontrôlable

16.10 Baisse du taux de fréquentation

16.11 Durée maximale des périodes de pauses rémunérées

Article 17 Temps supplémentaire

Article au complet

Article 18 Vacances

18.1 Durée du congé annuel

18.2 Années de service et période de référence

18.3 Période de prise de congé annuel

18.5 Indemnité de congé annuel

Article 19 Congés fériés

Article au complet

Article 20 Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

Article au complet

Article 21 Congés sociaux

Article au complet

Article 22 Retrait préventif, congé de maternité, paternité et adoption

Article au complet

Article 23 Congé parental

Article au complet

Article 24 Congés de perfectionnement

Article au complet

Article 25 Congé sans traitement

Article au complet

Article 26 Assurance responsabilité et assurance collective

Article au complet

Article 27 Régime de retraite

Article au complet

Article 28 Retraite progressive

Article au complet

Article 29 Régime de congé à traitement différé

Article au complet

Article 30 Rémunération

30.1 Appellations d'emplois et taux de salaires

30.2 Majoration des taux et échelles de salaires

30.4 Salaires et classification

Article 31 Rétroactivité

Article au complet

Article 32 Dispositions diverses

32.2 Repas

32.4 Droits acquis

32.5 Disparités régionales

32.6 Assurance-responsabilité et travailleuse seule

32.7 Contribution à Fondaction CSN

32.8 Vérification d'absence d'empêchement

32.10 Remboursement de frais de déplacement

32.11 Ratios

Article 33 Durée de la convention collective

Article au complet

Annexe A

Annexe au complet

Annexe B

Annexe au complet

Annexe C

Annexe au complet

LETTRE D'ENTENTE numéro 1 Encadrement de la présence de travailleuses au conseil d'administration et à l'assemblée générale

LETTRE D'ENTENTE numéro 2 Congés annuels

LETTRE D'ENTENTE numéro 3 Congés fériés

LETTRE D'ENTENTE numéro 4 Congés maladie et personnels

LETTRE D'ENTENTE numéro 5 Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées du Québec

LETTRE D'ENTENTE numéro 6 Comité sur la gestion à la cuisine

LETTRE D'ENTENTE numéro 7 Relative à la souscription à Fondaction

LETTRE D'ENTENTE numéro 8 Fonctionnement syndical

LETTRE D'ENTENTE numéro 9 Période de pauses rémunérées

LETTRE D'ENTENTE numéro 10 Concernant les relativités salariales

LETTRE D'ENTENTE numéro 11 Retrait des griefs liés au PIB nominal

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

ATTENDU QUE les règlements généraux et/ou statuts du centre de la petite enfance peuvent prévoir la participation de travailleuses au conseil d'administration;

ATTENDU QUE les règlements généraux et/ou statuts du centre de la petite enfance peuvent prévoir un droit de parole et/ou de vote de travailleuses aux assemblées générales;

ATTENDU QUE les parties veulent préciser, le cas échéant, dans quelles conditions s'exercent les fonctions d'administratrice.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Lorsque les statuts et règlements généraux du CPE prévoient la participation au conseil d'administration d'une ou de plusieurs travailleuses et qu'une proposition ayant pour effet de retirer ce droit est débattue à une assemblée générale du CPE, l'employeur en avise les travailleuses. Le cas échéant, les travailleuses présentes à l'assemblée participent au débat et ont droit de vote, en conformité avec les statuts et règlements du CPE. Une telle proposition ne peut être mise en application avant qu'elle ne soit débattue et adoptée en assemblée générale.

   Il en est de même lorsque les statuts et règlements du CPE prévoient aux travailleuses le droit de parole et/ou de vote à l'assemblée.

2. La travailleuse doit, dans l'exercice de ses fonctions d'administratrice, agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du centre de la petite enfance.

3. Elle doit en tout temps, dans l'exercice de ses fonctions, se conduire avec prudence et diligence et dans le seul intérêt du centre de la petite enfance, et ce, sans tenir compte des intérêts d'aucune autre personne, groupe ou entité, tel qu'il est prévu au Code civil du Québec.

4. Elle doit éviter de se placer en conflit d'intérêts réels ou apparents et se retirer des délibérations du conseil d'administration lors des discussions et/ou décisions concernant les relations de travail.

5. En vertu de son devoir de loyauté, l'administratrice doit elle-même s'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers et des documents internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ___ e jour du mois de _____ 2018.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - CONGÉS ANNUELS

ATTENDU QUE la présente convention collective intervient dans le cadre de la négociation nationale regroupée;

ATTENDU la volonté des parties de fournir une compensation aux travailleuses bénéficiant de conditions supérieures eu égard aux congés annuels jusqu'au 30 juin 2018;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'échelle de congés annuels prévue à la clause 18.1 de la convention collective est effective le 1er avril 2012.

2. En contrepartie des dispositions relatives aux congés annuels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir les conditions supérieures à celles prévues aux clauses 18.1 et 18.5 applicables le jour précédant la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à la première (1re) des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »).

3. La mise sur pied, au plus tard le 31 mars 2016, d'un comité de travail chargé d'identifier les travailleuses qui, en vertu de la présente convention collective, bénéficient, en date de la fin de la période de maintien, de congés annuels dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux clauses 18.1 et 18.5 de la convention collective.

4. L'employeur s'engage à verser aux travailleuses identifiées en vertu du paragraphe 3 une indemnité compensatrice se détaillant de la manière suivante :

   a) l'indemnité correspond à deux pour cent (2 %) du salaire gagné entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018;

   b) l'indemnité est versée pour chaque semaine de congé annuel dont la travailleuse bénéficie en date de la fin de la période de maintien, en sus des paramètres prévus à la clause 18.1 de la convention collective;

   c) cette indemnité est versée à la travailleuse respectivement les 15 avril 2016, si applicable, 15 avril 2017 et 15 juillet 2018, pour la période précédente;

   d) dans le cas où la travailleuse quitte entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.

5. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 15 juillet 2018 inclusivement.

6. Jusqu'au 15 juillet 2018, les parties conviennent de ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de toute convention collective.

7. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective convenue d'ici au 15 juillet 2018 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11e jour du mois de juillet 2012.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - CONGÉS FÉRIÉS

ATTENDU QUE la présente convention collective intervient dans le cadre de la négociation nationale regroupée;

ATTENDU la volonté des parties de fournir une compensation aux travailleuses bénéficiant de conditions supérieures eu égard aux congés fériés jusqu'au 31 mars 2018;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les congés fériés prévus aux paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) de la convention collective sont effectifs le jour de la signature de la convention collective.

2. En contrepartie des dispositions relatives aux congés fériés convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir les conditions supérieures à celles prévues aux paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) applicables le jour précédant la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à la première (1re) des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »).

3. L'employeur verse une indemnité compensatrice aux travailleuses qui, en vertu de la présente lettre d'entente, bénéficient, en date de la fin de la période de maintien, de congés fériés dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux sous-paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) de la convention collective.

4. Cette indemnité compensatrice se détaille de la manière suivante :

   a) elle correspond à l'indemnité de congé férié que la travailleuse aurait reçue entre le premier (1er) jour suivant la fin de la période de maintien et le 31 mars 2016, si applicable, entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017 et entre le 1er avril 2017 et le 31 mars 2018, pour chaque jour de congé férié payé excédant les paramètres prévus aux sous-paragraphes 19.1 a), b) et c) de la convention collective;

   b) cette indemnité est versée à la travailleuse respectivement les 15 avril 2016, si applicable, 15 avril 2017 et 15 avril 2018, pour la période précédente;

   c) dans le cas où la travailleuse quitte entre la fin de la période de maintien et le 31 mars 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.

5. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 15 avril 2018 inclusivement.

6. Jusqu'au 15 avril 2018, les parties conviennent de ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de toute convention collective.

7. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective convenue d'ici au 15 avril 2018 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 11e jour du mois de juillet 2012.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS

ATTENDU QUE la présente convention collective intervient dans le cadre de la négociation nationale regroupée;

1. En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et de congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.

2. Les travailleuses concernées par le maintien des conditions supérieures sont identifiées à l'annexe 4A jointe à la présente lettre d'entente.

3. Ce maintien des conditions supérieures bénéficie aux travailleuses identifiées à l'annexe 4A tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'employeur.

4. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective future tant qu'au moins une travailleuse identifiée à l'annexe 4A demeure à l'emploi de l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE
DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC

ATTENDU QU'UN régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées du Québec est en vigueur;

ATTENDU QUE le ministère de la Famille est signataire du contrat du régime au nom du comité paritaire;

ATTENDU QUE la participation au régime d'assurance collective est obligatoire pour toute travailleuse qui répond aux critères d'admissibilité énoncés dans la police d'assurance;

ATTENDU QUE les parties désirent préciser la composition du comité paritaire ainsi que la contribution financière des employeurs;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le comité paritaire

1. Le comité paritaire du régime est composé de treize (13) membres, dont trois (3) proviennent de la FSSS-CSN.

2. Le ministère de la Famille a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité paritaire pour toute question qui a un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible à la subvention.

Contribution des employeurs

3. La contribution des employeurs est de quatre pour cent (4 %) de la masse salariale assurable admissible à la subvention à compter de la date de signature et est versée directement à l'assureur, au nom des employeurs participants.

Mesure transitoire spéciale

4. Une contribution supplémentaire forfaitaire de six millions (6 000 000 $) est versée par le ministère de la Famille directement à l'assureur, au nom des employeurs participants dont les travailleuses sont représentées par la FSSS-CSN. La contribution est répartie de la façon suivante:

    - Deux millions pour l'année 2018 -2019[1]

[4] Ce montant sera disponible à compter du 1er avril 2018

- Deux millions pour l'année 2019-2020[1]
- Deux millions pour l'année 2020-2021[2]

Administration du régime

5. L'administration du régime est faite par l'employeur.

6. Le comité paritaire examine les mesures permettant la stabilisation des coûts du régime.

Reddition de compte et modalités administratives

7. La contribution supplémentaire forfaitaire devra être utilisée aux seules fins d'assurances en accordant des congés ou des diminutions de primes pour les assurées.

8. La totalité de la contribution supplémentaire forfaitaire de six millions (6 000 000$) doit être utilisée au 31 mars 2021. Malgré ce qui précède, si au 31 mars 2021, il reste un solde, ce dernier sera utilisé selon les indications de la FSSS-CSN durant l'année 2021-2022.

9. À chaque renouvellement, la FSSS-CSN transmet au Ministère de la Famille une lettre indiquant pour quelle fin la contribution supplémentaire forfaitaire découlant de cette entente sera utilisée ainsi que les grilles indiquant la valeur des réductions applicables à chacune des garanties par module et par type de protection.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ___e jour du mois de _____ 2018.

[1] Ce montant sera disponible à compter du 1er avril 2019
[2] Ce montant sera disponible à compter du 31 mars 2020

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 - COMITÉ SUR LA GESTION DE LA CUISINE

ATTENDU QUE la présente convention collective intervient dans le cadre de la négociation nationale;

ATTENDU QUE les parties souhaitent dresser un portrait des conditions d'exercice relatives à la gestion de la cuisine dans les centres de la petite enfance visés par la négociation nationale;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La mise sur pied d'un comité de travail ayant pour but de recenser les différentes tâches effectuées par les responsables en alimentation, et les différentes pratiques à cet égard, et ce, avant le 31 mars 2019.
2. Ce comité est composé de huit (8) membres : quatre (4) nommés par la FSSS-CSN et les syndicats, deux (2) par les regroupements patronaux et/ou des employeurs et deux (2) par le ministère.
3. Le comité doit produire des recommandations aux parties sur les conditions d'exercice relatives à la gestion de la cuisine, et ce, avant le 31 mars 2019.
4. Le cas échéant, les dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective sont maintenues jusqu'au 31 mars 2020.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ___e jour du mois de _____ 2018.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - RELATIVE À LA SOUSCRIPTION À FONDACTION

ATTENDU la volonté des parties de permettre à la travailleuse de souscrire à Fondaction;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La travailleuse qui le désire peut souscrire à Fondaction par le mode de retenue sur le salaire.

2. Quel que soit le nombre de travailleuses qui en font la demande, l'employeur convient de déduire à la source, sur la paie de chaque travailleuse qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par la travailleuse pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

3. Les parties conviennent qu'il est possible pour une travailleuse de bénéficier immédiatement sur sa paie des déductions fiscales autorisées par les gouvernements du Québec et du Canada, lorsque la travailleuse contribue à Fondaction par retenue sur le salaire.

4. Une fois par année, la travailleuse peut modifier le montant de ses contributions ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis à cet effet à Fondaction et à l'employeur. En cas de cessation signifiée directement à l'employeur, celui-ci s'engage à en faire parvenir une copie à Fondaction.

5. L'employeur s'engage à faire parvenir mensuellement à Fondaction les sommes prélevées. La remise peut se faire par chèque ou tout autre moyen convenu avec Fondaction.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ___e jour du mois de _____ 2018.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL

entre

La Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)

et

Le ministère de la Famille (ministère)

ATTENDU QUE ces dispositions s'appliquent exclusivement aux CPE ayant intégré l'ensemble des clauses nationales et dont la convention collective a été jugée conforme par le Ministère.

ATTENDU QUE le Ministère verse à la FSSS-CSN, au nom de l'employeur, un montant pour les libérations syndicales.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le montant est déterminé selon la formule suivante :

   - 0,0044 x le montant correspondant à la masse salariale annuelle des travailleuses couvertes par la convention collective. Ces montants sont calculés sur la base des rapports financiers des Centres de la petite enfance.

2. Pour la période du 1er avril 2017 au _____ (date de signature de l'entente nationale), un montant est versé pour les CPE dont la convention collective a été jugée conforme au 31 mars 2015. Le montant correspond à X % du montant calculé selon les modalités prévues au point 1[1] et est versé le 1er juin 2018.

3. Pour la période du _____ (date de signature de l'entente nationale) au 31 mars 2018, un montant est versé pour les CPE qui intègrent l'entente de principe nationale signée le _____ pourvu que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2018. Le montant correspond à X% du montant calculé selon les modalités prévues au point 1[2] et est versé le 1er décembre 2018.

4. Pour la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente de principe nationale pourvu que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2018[3]. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1[4] et est versé le 1er décembre 2019.

[1] La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2016-2017
[2] La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2017-2018
[3] Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente de principe nationale le ou après le 1er avril 2018, des versements seront faits à compter du mois où la convention collective a été jugée conforme.
[4] La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2018-2019

5. Pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente de principe nationale pourvu que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2019[5]. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1[6] et est versé le 1er décembre 2020.

6. Le syndicat s'engage à transmettre au Ministère les conventions collectives conformes dans les trente (30) jours de la signature. L'admissibilité du versement s'établit à compter de la date de signature de la convention collective conforme[7]. À défaut, la date de réception de la convention collective conforme détermine la date de l'admissibilité aux versements.

7. En contrepartie de ce qui précède, toute disposition de la convention collective ayant pour effet d'accorder aux travailleuses des libérations syndicales sans perte de traitement pour fins syndicales est, par les présentes, modifiée pour faire en sorte que cette libération soit remboursée à l'employeur par le syndicat, à l'exception des dispositions suivantes :

   - libération dans le cadre du comité de relation de travail régional;
   - libération d'une déléguée syndicale et de l'intéressée pour l'audition d'un grief;
   - libération dans le cadre du comité des relations de travail local, lorsqu'aucun comité de relation du travail régional n'a été convenu entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ___e jour du mois de _____ 2018.

[5] Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente de principe nationale le ou après le 1er avril 2019, des versements seront faits à compter du mois où la convention collective a été jugée conforme.
[6] La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2019-2020
[7] Le traitement par le ministère ne peut avoir pour effet de réduire le montant à être versé.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 - PÉRIODES DE PAUSES RÉMUNÉRÉES

ATTENDU QUE la présente convention collective intervient dans le cadre de la négociation nationale;

ATTENDU QUE les parties souhaitent dresser un portrait des CPE qui accordent plus de trente minutes de pauses rémunérées dans les centres de la petite enfance visés par la négociation nationale;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La mise sur pied d'un comité de travail ayant pour but d'identifier les CPE ayant une pause rémunérée de plus de trente (30) minutes par jour.

2. Le comité doit évaluer les impacts d'une réduction de la pause à trente (30) minutes rémunérées par jour sur les horaires de travail et sur la structure de poste des CPE

3. Le comité doit présenter ses conclusions au comité de relations de travail national, et ce, au plus tard le 31 mars 2019.

4. Le comité est composé quatre (4) représentants désignés par la FSSS-CSN et les syndicats, de deux (2) représentants des regroupements patronaux et/ou des employeurs et de deux (2) représentants désignés par le ministère.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ___e jour du mois de _____ 2018.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 - CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES

RELATIVITÉS SALARIALES

SECTION 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

   À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019 pour toutes les appellations d'emploi énumérées à l'annexe 1.

2. Taux, échelles de traitement et rangements

   Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée d'échelles de traitement par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à l'annexe 2 de la présente lettre d'entente et remplace les échelles de référence utilisées pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement et celles prévues aux conventions collectives ou tout autre document.

   La structure salariale présentée à l'annexe 2 s'applique aux appellations d'emploi identifiées à l'annexe 1 en fonction de leur rangement.

3. Calcul applicable

   Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation aux échelles de traitement, les règles d'arrondi se font à la cent et il faut prévoir ce qui suit :

   - quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

SECTION 2 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Classement de la travailleuse

   La présente section n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la travailleuse au moment de son intégration. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. Les dispositions de la présente entente ont préséance sur toute disposition des conventions collectives qui aurait un effet contraire.

3. Règles d'intégration

La travailleuse est intégrée à la nouvelle échelle de traitement de la classe d'emplois qu'elle détient le 1er avril 2019, et ce, à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives ni de modifier la date anniversaire du changement d'échelon.

4. Lettre d'entente ou d'intention sur les relativités salariales ou sur l'évaluation de certains emplois

Toute lettre d'entente ou d'intention afférente aux relativités salariales ou à l'évaluation de certains emplois prévue à la convention collective est abrogée, s'il y a lieu.

5. Les directives de classification ou ce qui en tient lieu seront ajustées en vue de refléter les dispositions de la présente, s'il y a lieu.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour du mois de _____ 2018.

ANNEXE 1 - RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOIS AU 2 AVRIL 2019

N° catégorie d'emplois	Nom d'appellation d'emploi	Rangement
22	Préposée	**6**
12	Aide-éducatrice	**9**
43	Secrétaire-réceptionniste	**10**
42	Commis comptable ou secrétaire comptable	**12**
21	Responsable en alimentation-cuisinière	**13**
32	Agente de conformité	**18**
111	Éducatrice non qualifiée	**19**
111	Éducatrice qualifiée	**19**
41	Adjointe administrative	**19**
31	Agente-conseil en soutien pédagogique et technique	**21**
xx	Éducatrice spécialisée	**19**

Note : le rangement 18 de l'agente de conformité est applicable à compter de l'entrée en vigueur des instructions 14 et 15 ou au plus tard le 1er avril 2018.

ANNEXE 2 - STRUCTURE SALARIALE

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	15,92 $									
7	16,00 $	16,51 $								
8	16,08 $	16,59 $	17,12 $							
9	16,16 $	16,67 $	17,20 $	17,75 $						
10	16,24 $	16,76 $	17,29 $	17,84 $	18,41 $					
11	16,84 $	17,38 $	17,93 $	18,50 $	19,09 $					
12	16,93 $	17,47 $	18,03 $	18,60 $	19,19 $	19,80 $				
13	17,56 $	18,12 $	18,70 $	19,29 $	19,90 $	20,53 $				
14	17,63 $	18,19 $	18,77 $	19,37 $	19,99 $	20,63 $	21,29 $			
15	17,74 $	18,30 $	18,88 $	19,48 $	20,10 $	20,74 $	21,40 $	22,08 $		
16	17,83 $	18,40 $	18,99 $	19,59 $	20,21 $	20,85 $	21,51 $	22,19 $	22,90 $	
17	17,90 $	18,47 $	19,06 $	19,67 $	20,30 $	20,95 $	21,62 $	22,31 $	23,02 $	23,75 $
18	18,44 $	19,03 $	19,64 $	20,26 $	20,90 $	21,56 $	22,25 $	22,96 $	23,69 $	24,44 $
19	18,98 $	19,58 $	20,20 $	20,84 $	21,50 $	22,18 $	22,89 $	23,62 $	24,37 $	25,15 $
20	19,53 $	20,15 $	20,79 $	21,45 $	22,13 $	22,83 $	23,56 $	24,31 $	25,08 $	25,88 $
21	20,09 $	20,73 $	21,39 $	22,07 $	22,77 $	23,49 $	24,24 $	25,01 $	25,81 $	26,63 $
22	20,67 $	21,33 $	22,01 $	22,71 $	23,43 $	24,18 $	24,95 $	25,74 $	26,56 $	27,40 $
23	21,26 $	21,94 $	22,64 $	23,36 $	24,10 $	24,87 $	25,66 $	26,48 $	27,32 $	28,19 $

Échelle salariale de l'éducatrice non qualifiée

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
16,75 $	17,28 $	17,83 $	18,40 $	18,98 $	19,58 $	20,20 $	20,84 $	21,50 $	22,18 $	22,89 $	23,62 $	24,37 $	25,15 $

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 - RETRAIT DES GRIEFS LIÉS AU PIB NOMINAL

Relative à un règlement des litiges liés à toute disposition permettant une bonification du paramètre général pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012

- Considérant l'entente concernant les paramètres salariaux, conclue le 11 juillet 2012 entre le ministère de la Famille et la Fédération de la Santé et des Services sociaux (FSSS-CSN);

- Considérant l'existence de litiges liés aux dispositions permettant un pourcentage additionnel de majoration salariale pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;

- Les syndicats représentants des travailleuses des Centres de la Petite Enfance affiliés à la FSSS-CSN s'engagent à se désister de tous les griefs qu'ils ont soumis visant à contester la décision de l'employeur de ne pas majorer les taux et échelles de traitement pour l'année 2013 d'un pourcentage additionnel en application de la disposition liée à la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ___e jour du mois de _____ 2018.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LE MINISTRE DE LA FAMILLE**,** ici représenté et agissant par madame Marie-Renée Roy, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,

Ci-après désigné comme « le ministre »

ET : LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC - CSQ, située au 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, ici représentée et agissant par madame Valérie Grenon, présidente, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,

Ci-après désignée comme « FIPEQ-CSQ »

ET LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 1601, avenue De Lorimier, à Montréal (Québec) H2K 4M5, représentée par monsieur Dany Lacasse, vice-président,

Ci-après désignée comme « FSSS-CSN »

ATTENDU QUE la *Loi favorisant l'établissement d'un régime de retraite à l'intention d'employés œuvrant dans le domaine des services de garde à l'enfance*, L.R.Q. c E-12.011 (ci-après « la Loi »);

ATTENDU QUE le régime de retraite est soumis à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (ci-après « Loi RCR »);

ATTENDU QUE les centres de la petite enfance et les garderies privées conventionnées du Québec doivent adhérer au Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec (ci-après le « Régime »), conformément à l'article 2 de la Loi;

ATTENDU QUE toutes modifications au Régime doivent obtenir l'autorisation du ministre conformément à l'article 6 de la Loi;

ATTENDU QUE les dispositions du Régime peuvent être modifiées lorsque le ministre a autorisé les modifications après avoir consulté l'Association québécoise des

centres de la petite enfance et l'Association des garderies privées du Québec et que la Fédération de la santé et des services sociaux et la Centrale des syndicats du Québec ont conjointement approuvé les modifications, et ce, conformément aux dispositions de l'article 166 du Régime;

ATTENDU QUE des négociations ont eu lieu sur le Régime à la table de négociation nationale et que les parties en sont arrivées à une entente dont les termes sont décrits dans la présente;

ATTENDU QUE la présente lettre d'entente est une matière non arbitrale et exclue de la convention collective;

ATTENDU QUE les modifications aux dispositions du Régime seront apportées sous réserve de toute modification législative ou réglementaire qui pourrait s'avérer nécessaire.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.

2. Les dispositions suivantes du Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec sont modifiées de la façon suivante :

   a) À compter du 1er janvier 2020, instaurer un critère d'admissibilité au Régime :

      1. Prévoir qu'une employée devient admissible au Régime lorsqu'elle a cumulé au moins 550 heures rémunérées dans la même année civile. L'adhésion se fait le mois suivant l'une des deux validations annuelles de l'administrateur du Régime, soit en juin ou en décembre. Les critères minimaux d'adhésion prévus à la Loi RCR continuent de s'appliquer.

      2. Prévoir qu'en cas d'erreur administrative retardant l'adhésion de la participante, cette dernière assume la rétroactivité de sa cotisation salariale pour un maximum de six (6) mois de retard. Au-delà de cette période de 6 mois, aucune cotisation salariale n'est versée par la participante et la caisse de retraite assume la perte résultante. Le versement de cette rétroactivité peut s'échelonner sur une période maximale de 12 mois, avec intérêt. Le taux d'intérêt à être utilisé sera déterminé par le comité de retraite.

   b) À compter du 1er janvier 2018, la rémunération effectivement payée à la participante par son employeur pour des heures en temps supplémentaire effectuées au-delà de 1664 heures est exclue du salaire admissible. Pour plus de précision, aucune cotisation salariale ne sera prélevée sur cette rémunération exclue du salaire admissible.

c) À compter du 1er janvier 2018, indexer le plafond du salaire admissible selon les augmentations salariales consenties aux participantes syndiquées par le ministère de la Famille et les associations d'employeurs à la table de négociation nationale.

d) Sauf exception prévue à la Loi RCR (décès, partage du patrimoine et acquittement forcé de la valeur de transfert), prévoir que les valeurs de transfert lors d'une cessation de participation active sont payées en proportion du degré de solvabilité du Régime.

e) Pour les années de service accumulées avant le 1er janvier 2018, prévoir clairement dans les dispositions financières du Régime :

1. Dans la situation où le compte patronal est plus élevé que le compte des participantes, prioriser, dans les conditions d'affectation des excédents d'actif, le compte patronal jusqu'à ce qu'il atteigne la valeur du compte des participantes et, par la suite, s'assurer d'une utilisation identique de ceux-ci.

2. Lorsque les conditions sont respectées, les utilisations de surplus par les employeurs s'effectuent au moyen d'une réduction du taux de cotisation de ces derniers dans le volet courant. Un transfert d'actif du volet antérieur au volet courant, de la valeur de la réduction de la cotisation patronale, est alors effectué.

f) Pour les années de service accumulées à compter du 1er janvier 2019, éliminer l'indexation de la rente différée lors d'une cessation de participation active.

g) Pour les années de service accumulées à compter du 1er janvier 2018 (volet courant) :

1. Un nouveau volet est créé relativement aux engagements du Régime à compter du 1er janvier 2018. À cet effet, des comptes distincts entre le volet antérieur (service antérieur au 1er janvier 2018) et le volet courant seront illustrés aux états financiers du Régime, ainsi qu'à l'évaluation actuarielle afin de refléter les flux financiers attribuables à chacun des volets.

2. Un fonds de stabilisation est créé à compter du 1er janvier 2018.

3. Une cotisation de stabilisation égale à 10 % du coût de service courant est versée en parts égales par les participantes et les employeurs au fonds de stabilisation pour le remboursement des déficits du volet courant. Les gains actuariels générés après le 31 décembre 2017, relativement au volet courant, sont aussi affectés au fonds de stabilisation.

4. La valeur minimale que doit atteindre le fonds de stabilisation est la plus élevée entre 15 % du passif de capitalisation du volet courant et le montant que représente la provision pour écart défavorable constituée à l'égard des engagements du Régime de ce même volet. L'excédent du fonds de stabilisation sur cette valeur minimale est utilisé conformément à g 8).

5. Lors de l'évaluation actuarielle, si un déficit est observé dans le volet courant, le fonds de stabilisation et, au besoin, les nouvelles cotisations versées au fonds de stabilisation doivent être utilisés en priorité pour payer, jusqu'à concurrence de la valeur du fonds, les cotisations d'équilibre qu'auraient dû défrayer les employeurs en l'absence du fonds de stabilisation.

6. Les déficits sont à la charge des employeurs. Si la cotisation d'équilibre ne peut être autrement financée, elle est défrayée par les employeurs.

7. Un compte patronal est créé au volet courant, dans lequel sont comptabilisées toutes les cotisations d'équilibre versées par les employeurs dans ce volet. L'accumulation des cotisations d'équilibre dans le temps s'effectue avec intérêt, en fonction du taux de rendement réalisé par la caisse de retraite.

8. Lorsque l'actif total du volet courant du Régime excède la valeur du passif de capitalisation du volet courant et la valeur minimale que doit atteindre le fonds de stabilisation selon g 4), le Régime est considéré en position de surplus. Les surplus sont utilisés dans l'ordre suivant :

   - Transfert du fonds de stabilisation vers le compte général pour résorber le déficit le cas échéant.

   - Pour compenser les employeurs, dans la mesure où ils ont versé des cotisations d'équilibre pour le volet courant en absence de fond suffisant au fonds de stabilisation. Cette utilisation vient réduire la valeur du compte patronal en diminuant les cotisations des employeurs. Les surplus peuvent être utilisés pourvu que le fonds de stabilisation après utilisation demeure égal ou supérieur à la valeur minimale du fonds de stabilisation du volet courant. Les surplus utilisés ne peuvent excéder la valeur du compte patronal du volet courant.

   - Pour constituer une réserve additionnelle entre la valeur minimale du fonds de stabilisation et 25 % du passif de capitalisation du volet courant. Pour plus de précision, lorsque le compte patronal est nul, aucun surplus n'est utilisé avant que le fonds de stabilisation ne dépasse 25 % du passif de capitalisation du volet courant. Les parties peuvent convenir d'une utilisation des surplus autre que celle décrite dans cet article. L'accord du ministère de la Famille est par contre nécessaire.

   - Lorsque le compte patronal est nul et que la réserve additionnelle a été constituée, les surplus du volet courant peuvent être utilisés selon un partage en parts égales entre les participantes et les employeurs. Les surplus peuvent être utilisés pourvu que le fonds de stabilisation après utilisation demeure égal ou supérieur à 25 % du passif de capitalisation du volet courant. Sous réserve des limites fiscales, les

parties peuvent convenir d'une utilisation des surplus autre que celle décrite dans cet article.

h) La marge pour écarts défavorables actuellement incluse dans le taux d'actualisation du Régime est revue à la baisse afin de prendre en compte les marges explicites prévues à la présente entente. L'ampleur de cette réduction pourra découler de discussions avec l'actuaire du Régime au comité de retraite en vue de limiter les hausses potentielles du taux de cotisation suite au dépôt de la prochaine évaluation actuarielle du Régime. La même marge s'appliquera au volet courant et au volet antérieur.

DISPOSITIONS FINALES

3. Les adaptations nécessaires seront apportées aux dispositions du Régime concernées par les présentes.
4. La présente lettre d'entente intervient conformément aux dispositions de l'article 166 du *Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec.*
5. La présente entente entre en vigueur à la date de signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour du mois de _____ 2018.

Le ministre de la Famille

_____
Marie-Renée Roy
Sous-ministre

La Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec - CSQ

_____
Valérie Grenon
Présidente

La Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

_____
Dany Lacasse
Vice-Président

ENTENTE DE CONCILIATION
VISANT LE RETRAIT DES PLAINTES DÉPOSÉES DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2010 ET 2015

Entre

LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE (Ministère)

ET

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN)

ET

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Les parties à la présente entente conviennent que :

1. La FSSS-CSN et les associations accréditées qu'elle représente se désistent de toutes les plaintes déposées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour lesquelles elles agissent à titre de partie plaignante ou de mandataire des associations accréditées ou d'une de leurs membres dans le cadre des exercices de maintien de l'équité salariale des centres de la petite enfance de 2010 et 2015.

2. La FSSS-CSN et chaque association accréditée qu'elle représente s'engagent, à cet effet, à transmettre par écrit à la CNESST, dans les 7 jours ouvrables suivant la signature de la présente entente, un avis de retrait de toutes les plaintes de maintien déposées en 2010 et 2015.

3. La FSSS-CSN s'engage à informer de son désistement, dans les 7 jours ouvrables suivant la signature de la présente entente, les personnes salariées ayant déposé des plaintes pour lesquelles elle n'est pas mandataire et pour lesquels la FSSS-CSN a connaissance de l'existence de ces plaintes et les inviter à se désister de ces plaintes.

4. Les parties à la présente entente conviennent que le rangement de la catégorie d'emploi agente de conformité est le rangement 18. Ce rangement est applicable pour cette catégorie à la date de l'entrée en vigueur des instructions 14 et 15 ou au plus tard, au 1er avril 2018.

5. Les parties à la présente entente conviennent de la création de la catégorie d'emploi d'éducatrice spécialisée à la date de signature de la convention collective et que le rangement de cette catégorie est 19.

6. Les cotes d'évaluation relatives aux rangements mentionnés ci-haut des catégories d'emplois agente de conformité et éducatrice spécialisée, ainsi que leur description de tâches, devront être convenues par les parties dans les 120 jours de la signature de la présente entente.

7. Les échelles de traitement présentées à l'annexe 1 correspondent au rangement des catégories d'emplois à ces dates. Cette intégration se fait au taux égal ou immédiatement supérieur au salaire de base de la personne salariée à la veille de l'entrée en vigueur de chacune de ces échelles salariales.

8. La FSSS-CSN garantit avoir toutes les autorisations requises pour agir pour et au nom des associations accréditées et des personnes salariées, le cas échéant, pour lesquels elle détient un mandat de représentation aux fins des dispositions prévues à la présente entente.

9. Les conventions collectives seront modifiées en conséquence de la présente entente

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour du mois de_____ 2018.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

_____
Marie-Renée Roy
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

_____
Dany Lacasse
Vice-Président

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord
- L'Association patronale des CPE des Laurentides
- L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais
- L'Association des employeurs des CPE de Lanaudière

_____

Mme Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

- L'Association patronale des CPE et BC du Saguenay-Lac-Saint-Jean

_____

M[e] Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

- Consortium CPE-BC de Saguenay
- La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches
- L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec
- L'Association patronale des CPE 08-10 de l'Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec
- L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan

_____

M[e] Mathieu Fournier

Pour le regroupement patronal suivant :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie

_____

M[e] André Fournier

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

Si madame Hélène St-Germain est mutée au statut de travailleuse, l'employeur doit lui reconnaître une ancienneté équivalente à trente-trois (33) années et ce nonobstant l'article 8 de la présente convention. La période de probation est alors réputée complétée.

Si madame Lucie St-Germain est mutée au statut de travailleuse, l'employeur doit lui reconnaître une ancienneté équivalente à trente-trois (33) années et ce nonobstant l'article 8 de la présente convention. La période de probation est alors réputée complétée.

En cas de mutation au statut de travailleuse, les parties s'engagent à négocier les modalités entourant la situation.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13

Conseil d'administration

Au conseil d'administration du Centre, un siège est réservé aux travailleuses. Seules les travailleuses syndiquées du Centre sont habilitées à désigner leur membre au CA. La travailleuse élue pour agir à titre d'administratrice du CPE ne peut agir à titre de déléguée syndicale en même temps.