



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE LE

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

ET LE

CPE MOUILLEPIED

2015-2020







TABLE DES MATIÈRES

ARTIC	E 1 IDENTIFICATION DES PARTIES	7		
1.1	Identification des parties	7		
1.2	But de la convention	7		
ARTICI	E 2 DÉFINITIONS	8		
2.1	Travailleuse	8		
2.2	Travailleuse à temps complet	8		
2.3	Travailleuse à temps partiel	8		
2.4	Travailleuse occasionnelle	8		
2.5	Poste de travail	8		
2.6	Poste fusionné	9		
2.7	Conjoint - conjointe	9		
2.8	Stagiaire			
2.9	Travailleuse bénéficiant d'un programme gouvernemental			
2.10	Installation	0		
ARTICI	.E 3 CHAMP D'APPLICATION 1	1		
3.1	Juridiction			
3.2	Interprétation du certificat d'accréditation			
3.3	Agent négociateur			
3.4	Ententes particulières			
3.5	Modifications à la convention collective1			
3.6	Comité de relations de travail national	2		
3.7	Sous-traitance et contrats à forfait	2		
3.7	Travail hors de l'unité d'accréditation	3		
3.8	Comité de relation de travail local	3		
ARTIC	E 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES 1	4		
4.1	Féminisation des textes 1	4		
4.2	Non-discrimination1	4		
4.3	Liberté pédagogique1	4		
4.4	Harcèlement sexuel1	4		
4.5	Harcèlement psychologique	4		
ARTICI	.E 5 GESTION DU CENTRE 1	6		
5.1	Droits de la direction	6		
5.2	Participation des travailleuses			
5.3	Équipe de travail1	6		
ARTICI	.E 6 RÉGIME SYNDICAL 1	8		
6.1	Obligation d'adhésion au syndicat1			
6.2	Adhésion des nouvelles travailleuses 1			
6.3	Exception à la règle			
6.4	Déduction des cotisations syndicales			



6.5	Cas litigieux			
6.6	Informations financières fournies au syndicat19			
ARTICL	E 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	20		
7.1	Utilisation des locaux	20		
7.2	Tableau d'affichage			
7.3	Représentantes syndicales			
7.6	Congés pour activités syndicales			
7.7	Comité de négociation régional			
7.8	Comité de négociation locale			
ARTICL	E 8 ANCIENNETÉ	22		
8.1	Définition			
8.2	Calcul de l'ancienneté			
8.3	Cumul de l'ancienneté			
8.4	Conservation de l'ancienneté			
8.5	Perte de l'ancienneté			
8.6	Liste d'ancienneté			
ARTICI	E 9 PROCÉDURE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE	25		
9.1	Période d'acquisition de la permanence			
9.2	Comité de permanence			
3.2	·			
ARTICI	LE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES	26		
10.1	Affichage de poste	26		
10.2	Candidature	26		
10.3	Attribution du poste	26		
10.4	Période d'essai	27		
10.5	Recrutement externe	27		
10.6	Attribution des groupes	28		
ARTIC	LE 11 MISE À PIED	29		
11.1	Abolition de poste	29		
11.2	Procédure de mise à pied	29		
11.3	Avis et délais	30		
11.4	Relevé d'emploi	30		
11.5	Procédure de rappel au travail			
11.6	Fermeture du centre	30		
11.7	Réouverture du centre	31		
11.8	Indemnité de licenciement	31		
ARTIC	LE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL	32		
12.1	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire	32		
12.2	Remplacement temporaire			
12.3	Composition de la liste de rappel	34		
12.4	Utilisation de la liste de rappel			
12.5	Disponibilités exprimées	35		
12.6	Exception à la règle			
12.7	Condition d'inscription sur la liste de rappel pour les travailleuses à temps complet			
ARTIC	LE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	37		



12.4	Difficiation descript	~=		
13.1	Définition du grief			
13.2	Discussion préliminaire			
13.3	Dépôt du grief			
13.4	Comité de relations de travail (CRT)			
13.5	Deuxième étape : arbitrage	38		
13.6	Pouvoirs de l'arbitre	38		
13.7	Frais d'arbitrage	39		
13.8	Dispositions particulières	39		
ARTICI	LE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES	40		
14.1	Principe et définition	40		
14.2	Avis de mesure disciplinaire	40		
14.3	Recours de la travailleuse			
14.4	Délai de péremption			
14.5	Dossier personnel			
14.6	Fardeau de la preuve			
14.7	Mesure administrative			
ARTICI				
15.1	Prévention			
15.2	Comité paritaire en santé et sécurité au travail			
15.3	Retour au travail			
15.4	Équipement de protection individuelle	44		
ARTICI	LE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	45		
16.1	Semaine et heures de travail	45		
16.2	Aménagement du temps de travail	45		
16.3	Répartition des horaires de travail	45		
16.4	Période de repos			
16.5	Journées de planification et de ménage à la cuisine			
16.6	Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum)			
16.7	Gestion à la cuisine			
16.8	Travailleuse ayant en charge une stagiaire			
16.9	Intempérie ou événement incontrôlable			
16.10				
	Baisse du taux de fréquentation			
	Durée maximale des périodes de pauses			
ARTICI				
17.1	Définition du temps supplémentaire			
17.2	Répartition du temps supplémentaire			
17.3	Rémunération du temps supplémentaire			
17.4	Rappel au travail			
17.5	Heures en surplus de la semaine normale de travail	51		
ARTICL	E 18 CONGÉS ANNUELS	52		
18.1	Durée du congé annuel			
18.2	Années de service et période de référence			
18.3	Période de prise de congé annuel			
18.4	Choix des dates de vacances			
18.5	Indemnité de congé annuel			



ARTICL	E 19 CONGÉS FÉRIÉS	55
19.1	Énumération des congés fériés	55
19.2	Paiement du congé férié	56
19.3	Travailleuse en congé	56
19.4	Travail lors d'un jour de congé férié	56
ARTICL	E 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES !	57
20.1	Conditions de prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales	
20.2	Banque de congés de maladie ou personnels	57
20.3	Remboursement de congés utilisés en trop	
20.4	Fractionnement	
20.5	Ajustement au départ	
20.6	Billet médical et motifs d'absence	58
20.7	Congé pour obligations familiales	59
ARTICL		
21.1	Énumération des congés sociaux	
21.2	Prolongation sans traitement	61
21.3	Droit aux congés sociaux	
21.4	Assignation comme jurée ou témoin	61
ARTICL	E 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION	63
22.1	Retrait préventif	
22.2	Avis à l'employeur	
22.3	Maintien des avantages sociaux	63
22.4	Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur	63
22.5	Congé de maternité spécial et interruption de grossesse	64
22.6	Congé de maternité	65
22.7	Congé de naissance ou d'adoption	69
22.8	Congé de paternité	69
ARTICI	LE 23 CONGÉ PARENTAL	72
23.1	Congé parental complémentaire	72
23.2	Avis à l'employeur et date de retour	72
23.3	Fractionnement	72
23.4	Suspension du congé	73
23.5	Retour au travail avant l'expiration du congé parental	73
23.6	Retour au travail	73
23.7	Réintégration de la travailleuse	73
23.8	Poste aboli	
23.9	Maintien des avantages sociaux	74
ARTIC		
24.1	Congé de perfectionnement sans traitement	
24.2	Budget alloué à la formation et au perfectionnement	77
24.3	Formation et perfectionnement exigé par l'employeur	
ARTIC		
25.1	Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins	
25.2	Congé sans traitement de plus de quatre semaines	78



ARTICLE 26		RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET GARDERIES SUBVENTIONNÉES	
26.1	Contrib	oution de l'employeur	
ARTIC	LE 27	RÉGIME DE RETRAITE	. 82
27.1	Régime	e de retraite	
27.2	_	ations sur les bénéfices en vigueur	
ARTIC	1 E 2 Q	RETRAITE PROGRESSIVE	03
28.1		ion	
28.2		ide	
28.3		e couverte et prise de la retraite	
28.4		et avantages	
28.5		ion de l'entente	
28.6	Applica	ation de la convention collective	84
ARTIC	LE 29	CONGÉS AUTOFINANCÉS	. 85
ARTIC	LE 30	RÉMUNÉRATION	. 86
30.1	Appella	ations d'emploi et taux de salaires	86
30.2	Majora	tion des taux et échelles de salaires	86
30.3	Salaire	s et classification	87
30.4		nent des salaires	
30.5	Départ	d'une travailleuse	90
ARTIC	LE 31	RÉTROACTIVITÉ	. 91
31.1	Rétroa	ctivité	91
ARTIC	LE 32	DISPOSITIONS DIVERSES	. 92
32.1	Annexe	es et lettres d'entente	92
32.2	Repas.		92
32.3		e repos	
32.4		acquis	
32.5		tés régionales	
32.6		nce responsabilité et travailleuse seule	
32.7		oution à Fondaction CSN	
32.8 32.9		ation d'absence d'empêchement	
32.9		e de temps ursement des frais de déplacement	
32.10		ursement des trais de déplacement	
32.12		pour une place	
32.13		acement d'un poste-cadre	
ARTIC	LE 33	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	. 96
33.1		de la convention	
33.2		cation de la convention	
ANNEXE A		APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIO D'OBTENTION	NS
ANNEXE B		TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE	101



LETTRE D'ENTENTE N° 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE	
LETTRE D'ENTENTE N° 2 - CONGÉS ANNUELS	
LETTRE D'ENTENTE N° 3 - CONGÉS FÉRIÉS	
LETTRE D'ENTENTE N° 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS	117
ANNEXE 4A - LISTE DES TRAVAILLEUSES BÉNÉFICIANT DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNEL	S 118
LETTRE D'ENTENTE N° 5 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC	119
LETTRE D'ENTENTE N° 6 - COMITÉ SUR LA GESTION DE LA CUISINE	121
LETTRE D'ENTENTE N° 7 - RELATIVE À LA SOUSCRIPTION À FONDACTION	122
LETTRE D'ENTENTE N° 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL	123
LETTRE D'ENTENTE N° 9 - PÉRIODES DE PAUSES RÉMUNÉRÉES	125
LETTRE D'ENTENTE N° 10 - CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES	126
ANNEXE 1 RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOIS AU 2 AVRIL 2019	128
LETTRE D'ENTENTE N° 11 - RETRAIT DES GRIEFS LIÉS AU PIB NOMINAL	130



ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES

1.1 Identification des parties

Les parties à la présente convention collective de travail sont :

D'UNE PART : CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DU MOUILLEPIED

(ci-après appelé « l'employeur » ou « le centre »)

ET D'AUTRE PART : SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

EN PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉGIE – CSN

ayant son siège social au :

7900, boul. Taschereau, édifice E, bureau 101

Brossard (Québec) J4X 1C2 (ci-après appelé "le syndicat")

1.2 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, de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail, visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité, leur bien-être et leur satisfaction au travail ainsi qu'à assurer la qualité des services offerts aux enfants et aux parents.



ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Travailleuse

Toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour le centre moyennant rémunération. Ce terme comprend également la travailleuse bénéficiant d'un congé prévu à la convention ou autrement autorisé par le centre.

2.2 Travailleuse à temps complet

Toute travailleuse qui accomplit le nombre d'heures prévues à son appellation d'emploi (semaine normale de travail) et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

2.3 Travailleuse à temps partiel

Toute travailleuse qui accomplit un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son appellation d'emploi (semaine normale de travail) et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. Une travailleuse à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son appellation d'emploi conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

2.4 Travailleuse occasionnelle

Toute travailleuse dont les services sont retenus pour l'une ou pour l'autre des raisons suivantes :

- remplacer une travailleuse absente;
- faire face à un surcroît temporaire de travail d'une durée maximale de 6 mois;
- exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle d'une durée maximale de 6 mois:
- toute autre raison convenue entre les parties.

2.5 Poste de travail

Poste de travail désigne une affectation de travail identifiée par les tâches prévues à l'un ou l'autre des appellations d'emploi couverts par la convention collective.



2.6 Poste fusionné

Poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les tâches de plus d'une appellation d'emploi.

2.7 Conjoint - conjointe

Le terme «conjoint» ou «conjointe» désigne deux (2) personnes de sexe différent ou de même sexe :

- qui sont mariées et cohabitent ; ou
- qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an, même si elles ne sont pas mariées; ou
- qui vivent maritalement même depuis moins d'un (1) an, si elles sont les parents d'un même enfant.

La séparation depuis plus de 3 mois annule les avantages prévus par cette convention au fait d'être conjoint ou conjointe.

2.8 Stagiaire

Toute travailleuse qui participe aux activités du centre 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 convention. La participation d'une stagiaire ne doit pas causer une mise à pied parmi les travailleuses.

Une stagiaire ne doit pas combler un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

2.9 Travailleuse bénéficiant d'un programme gouvernemental

Une personne embauchée dans le cadre d'un programme d'aide ou de subvention gouvernementale. La durée de l'emploi d'une telle personne est au maximum celle du programme gouvernemental. Le salaire est celui prévu par le programme gouvernemental applicable ou à défaut, celui fixé par le centre.



L'embauche d'une telle personne ne peut faire en sorte de mettre à pied une travailleuse ou de réduire le nombre d'heures effectuées par une travailleuse, ni de combler un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

Cette personne n'est pas couverte par les dispositions de la présente convention collective.

2.10 Installation

Un établissement particulier où sont reçus les enfants qui fréquentent le CPE, conformément à la définition qu'en donne la loi sur les Centres de la petite enfance.



ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.1 Juridiction

La présente convention collective s'applique à toutes les travailleuses couvertes par le certificat d'accréditation.

Sauf urgence ou pour une durée d'une (1) heure, ou moins, tout travail habituellement effectué par une travailleuse couverte par l'unité d'accréditation ne peut en aucun cas être effectué par un membre du personnel-cadre.

3.2 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.

3.3 Agent négociateur

Le centre reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant l'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.

3.4 Ententes particulières

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

3.5 Modifications à la convention collective

En tout temps pendant la durée de la convention, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier l'un ou l'autre des articles de la présente convention, à la condition expresse que cela se fasse par entente mutuelle écrite et signée par les représentantes autorisées de chacune des parties.



3.6 Comité de relations de travail national

a) 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.

b) 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.

3.7 Sous-traitance 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 directement ou indirectement 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 soustraire, en partie ou en totalité, des tâches accomplies par les travailleuses couvertes par l'unité d'accréditation, ni de limiter l'embauche à l'un ou l'autre des appellations d'emploi;
- lorsque le CPE fait appel à du personnel d'une agence de remplacement après avoir suivi la procédure de rappel. L'employeur fera les efforts nécessaires afin de maintenir une liste de rappel adéquate afin de minimiser l'utilisation des agences. Toutefois, si une travailleuse devenait disponible alors qu'une personne provenant d'une agence de remplacement effectue un remplacement au CPE, ce remplacement est retiré à la personne provenant de l'agence pour être retourné à la travailleuse disponible;



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

3.7 Travail hors de l'unité d'accréditation

La travailleuse ayant accepté d'occuper une fonction de direction au centre, hors de l'unité d'accréditation, perd le droit de retour à son poste après six (6) mois, s'il s'agit d'une promotion.

Si elle retourne à son poste, elle reprend les droits qu'elle détenait avant de le quitter, y compris l'ancienneté qu'elle avait acquise jusqu'alors.

3.8 Comité de relation de travail local

Le comité de relations de travail est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant les relations de travail et pour établir toute politique ayant un impact sur les travailleuses. En aucun cas, le comité ne peut modifier la convention collective.

Le comité est composé de deux représentantes de l'employeur et de deux représentantes désignées par le syndicat. Les représentantes du syndicat sont libérées sans perte de traitement. 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.

Chaque partie possède un vote. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, mais au moins deux (2) fois par année. L'ordre du jour doit être établi au moins deux jours à l'avance.

L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une personne ressource.

Le comité de relation de travail met à la disposition de l'équipe de travail un compte rendu des rencontres.



ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1 Féminisation des textes

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

4.2 Non-discrimination

Le syndicat, l'employeur, de même que leurs représentantes respectives n'exercent 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'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi est réputée non-discriminatoire.

4.3 Liberté pédagogique

Chaque travailleuse est responsable du choix et de l'utilisation des méthodes pédagogiques les plus appropriées dans l'exercice de ses fonctions. Cependant, l'exercice de cette liberté pédagogique doit respecter l'orientation pédagogique générale du centre, en tenant compte des règles établies et des recommandations formulées par le centre.

4.4 Harcèlement sexuel

Le centre et le syndicat s'engagent à intervenir dans toutes situations connues de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

4.5 Harcèlement psychologique

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit 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 salariée 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 telle atteinte et produit un effet nocif continu sur la salariée.

Toute salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Malgré toute disposition contraire, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel 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.

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

ARTICLE 5 GESTION DU CENTRE

5.1 Droits de la direction

Le syndicat reconnaît à l'employeur, par le biais de ses instances désignées, le droit d'exercer ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, pourvu que cela ne contrevienne pas aux dispositions de la présente convention collective.

5.2 Participation des travailleuses

- a) Participation à l'assemblée générale
 - Voir la lettre d'entente numéro 1.
- b) Participation au conseil d'administration (C.A.)
 - Voir la lettre d'entente numéro 1.

5.3 Équipe de travail

a) Composition

Toutes les travailleuses de chacune des installations ainsi que le personnel de direction forment l'équipe de travail de cette installation.

b) Rôle

Sous la supervision de la direction, l'équipe de travail a pour rôle :

- d'organiser les activités communes à plusieurs groupes d'enfants;
- de déterminer des programmes pédagogiques, des méthodes d'intervention et de l'organisation quotidienne du travail;
- de déterminer de la répartition des heures payées pour l'encadrement pédagogique et les réunions d'équipe;
- d'élaborer la plate-forme pédagogique du centre;
- de déterminer des priorités de formation du personnel syndiqué;
- d'être consultée par le comité paritaire de santé et sécurité sur les priorités d'amélioration des conditions de santé et de sécurité du personnel;



 d'être consultée sur tout autre sujet d'intérêt pour l'amélioration des services du centre.

c) Réunions d'équipe

L'employeur convient de tenir 9 réunions d'équipe par année. Aucune réunion ne sera tenue au cours des mois de juillet et août. Toutes les travailleuses à l'emploi du centre y sont invitées et celles qui y participent sont rémunérées pour un maximum de 2 heures 30 minutes, à leur taux horaire régulier.

d) Mode de décision

Les décisions sont prises en recherchant le consentement de chacune des personnes membres de l'équipe. À défaut de consensus, les décisions sont prises à la majorité des voix, à moins que le point décisionnel ne relève du CA, auquel cas il doit consulter l'équipe de travail si la décision concerne les conditions de travail. En aucun cas, l'équipe de travail ne peut modifier la convention collective.



ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

6.1 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.

6.2 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, le centre informe la travailleuse de cette disposition.

6.3 Exception à la règle

Le centre n'est pas tenu de congédier une travailleuse parce que le syndicat l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, ladite travailleuse reste soumise aux stipulations des articles concernant les retenues syndicales.

6.4 Déduction des cotisations syndicales

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

En même temps que chaque remise, le centre complète et fournit les renseignements figurant sur le formulaire reproduit à l'annexe D.

6.5 Cas litigieux

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au tribunal administratif du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, le centre retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du tribunal ou de l'instance d'appel, 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.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

6.6 Informations financières fournies au syndicat

Sur demande, le centre transmet au syndicat une copie de ses états financiers annuels, tel que présenté à l'assemblée générale annuelle.



ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 Utilisation des locaux

Le syndicat a le droit de tenir des réunions pour les travailleuses dans les locaux du centre, et ce, pour des activités locales seulement, en dehors des heures d'ouverture du centre et s'il n'y a pas d'autres activités prévues au centre cette journée-là.

L'employeur doit être avisé, 48 heures à l'avance, de l'intention d'utiliser ses locaux et cette utilisation est sans frais.

7.2 Tableau d'affichage

Le centre met à la disposition du syndicat et de ses membres, un tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales. Les documents affichés sur le tableau doivent indiquer leur provenance et ne contenir aucun propos injurieux.

7.3 Représentantes syndicales

a) Liste des représentantes syndicales

Le syndicat fournit à l'employeur la liste des officières du syndicat régional ainsi que de la déléguée syndicale du centre et l'avise de toute modification subséquente.

Sur demande, le centre fait de même pour ses représentantes officielles face au syndicat.

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. Avec un préavis de quarante-huit (48) heures auprès de la direction du centre, la déléguée syndicale locale peut également, durant les heures de travail, rencontrer les travailleuses du centre dans le cas de griefs. Ces rencontres seront d'une durée raisonnable, n'occasionneront aucun déboursé supplémentaire au centre et ne devront, en aucune circonstance, nuire au bon fonctionnement du centre, auquel cas le centre pourra refuser.



c) Représentante du syndicat régional

La représentante mandatée du syndicat régional peut, après avoir donné un préavis de quarante-huit (48) heures à la direction, rencontrer au centre, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation. Ces rencontres seront d'une durée raisonnable, et n'occasionneront aucun déboursé supplémentaire au centre autre que le salaire de la personne concernée, auquel cas, le centre pourra refuser.

7.6 Congés pour activités syndicales

Une travailleuse par installation peut s'absenter sans solde du centre afin de participer à des activités syndicales, pourvu que la demande soit effectuée sept jours à l'avance. Lors de ce congé, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté.

Le centre maintient le salaire régulier de cette travailleuse et facture le syndicat pour les dépenses qui s'attachent à cette libération.

7.7 Comité de négociation régional

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.

7.8 Comité de négociation locale

Le centre libère sans solde deux (2) travailleuses désignées par le syndicat afin d'assister à toutes séances de préparation de négociation ou de négociation locale. Le Centre maintient le salaire régulier de la travailleuse et facture le syndicat pour le salaire et avantages sociaux.



ARTICLE 8

ANCIENNETÉ

8.1 Définition

L'ancienneté signifie la durée de service auprès du centre, à l'intérieur de l'unité de négociation, à partir de la dernière date d'embauche.

8.2 Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté se calcule à partir de la première journée travaillée à l'intérieur de l'unité de négociation et s'exprime en années et en jours de calendrier.

L'ancienneté de la travailleuse à temps partiel ou de la travailleuse occasionnelle se calcule en fonction des heures travaillées, à l'exception des heures supplémentaires, par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son appellation d'emploi.

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.

Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une travailleuse à temps complet et celle d'une travailleuse à temps partiel ou d'une travailleuse occasionnelle, les jours de travail de la travailleuse à temps partiel ou de la travailleuse occasionnelle sont convertis en années et en jours de calendrier, selon la formule suivante :

- 8.5 heures travaillées est égale à 1 journée ;
- 208 journées travaillées ou 1768 heures est égale à 1 année.

8.3 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 ou 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;



- b) congé de perfectionnement autorisé;
- retrait préventif, congé de maternité, de paternité ou d'adoption, prévu à la présente convention ainsi que durant les cinquante-deux (52) premières semaines du congé personnel relié à la maternité, la paternité ou l'adoption;
- d) absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue par la CSST;
- e) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie occupationnelle, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
- f) congé sans solde n'excédant pas quatre (4) semaines;
- g) toute autre absence prévue dans la présente convention, à moins d'indication contraire.

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. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptabilisés au fur et à mesure.

8.4 Conservation de l'ancienneté

L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de la travailleuse durant un congé sans solde excédant quatre (4) semaines.

En cas d'absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie occupationnelle, et ce, entre le vingt-cinquième (25°) et le trente-sixième (36°) mois de l'absence, l'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de la travailleuse.

8.5 Perte de l'ancienneté

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

- lors d'un congédiement non contesté par la travailleuse ou le syndicat ou confirmé par une sentence arbitrale;
- lors de sa démission:



- lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle, après le trente-sixième (36°) mois d'absence;
- après le douzième (12^e) mois d'une mise à pied, sauf si la travailleuse est inscrite à la liste de rappel.

8.6 Liste d'ancienneté

Au plus tard, trente (30) jours après la signature de la présente convention et le 1^{er} avril de chaque année par la suite, le centre affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté et leur installation.

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

La travailleuse absente durant toute la période d'affichage reçoit du centre une copie de la liste d'ancienneté à son retour au travail. Elle peut demander une correction à la liste dans les trente (30) jours où elle en prend connaissance.



ARTICLE 9 PROCÉDURE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE

9.1 Période d'acquisition de la permanence

La travailleuse nouvellement engagée est soumise à une période maximale de sept cent vingt (720) heures de travail effectuées dans l'une ou l'autre des installations du centre, excluant la période du 1^{er} juillet au 31 août, avant d'acquérir sa permanence.

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

Cependant, la travailleuse ne peut exercer son droit d'ancienneté qu'une fois cette période d'acquisition de permanence complétée.

9.2 Comité de permanence

a) Composition

Le comité de permanence est composé de deux personnes représentantes de l'employeur ainsi que de deux travailleuses désignées par les travailleuses syndiquées.

b) Quorum

Le quorum du comité est de deux (2) personnes, dont une représentante de chaque partie.

c) Mode de décision

Suivant une consultation de l'équipe de travail, la décision d'accorder la permanence doit être prise à l'unanimité, chaque partie possédant un vote.

d) Mandat

Le comité a pour mandat de décider de l'octroi de la permanence d'une candidate.

e) Libération

Les travailleuses sont libérées sans perte de salaire pour les travaux du comité. 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.



ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES

10.1 Affichage de poste

Tout poste vacant que l'employeur a l'intention de combler ou poste nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage au tableau du syndicat dans un délai maximum de trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste.

La durée de l'affichage est de cinq jours ouvrables, à moins d'entente contraire entre les parties.

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

- l'installation concernée;
- l'appellation d'emploi;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- le nombre d'heures de travail par semaine;
- les qualifications requises apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi;
- les exigences normales du poste.

10.2 Candidature

Toute travailleuse peut poser sa candidature en avisant par écrit la direction dans le délai prévu à cet effet.

10.3 Attribution du poste

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les qualifications requises dans la mesure où celle-ci satisfait aux exigences normales du poste, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

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.



10.4 Période d'essai

- a) La candidate à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail excluant le travail effectué durant la période du 1^{er} juillet au 31 août.
- b) Avant la fin de sa période d'essai, l'employeur, suite aux consultations faites auprès des travailleuses et des parents concernés, prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
 - 1. La travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
 - 2. La prolongation de la période d'essai pour une durée maximum de vingt (20) jours de travail;
 - 3. La travailleuse est réintégrée dans son ancien poste.

Cependant, dans le cas où la période d'essai serait interrompue ou retardée en tout ou en partie durant la période du 1^{er} juillet au 31 août, l'employeur ne peut prolonger la période d'essai.

- c) Dans le cas où il y aurait prolongation de la période d'essai, avant la fin de ladite prolongation, le centre prend l'une ou l'autre des décisions suivantes:
 - 1. La travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
 - La travailleuse est réintégrée dans son ancien poste.
- d) Si la travailleuse est maintenue à son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- e) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande du centre le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

10.5 Recrutement externe

Si le centre n'a pu combler le poste suite à un affichage interne, il peut procéder à un recrutement externe selon les modalités prévues à l'article 9.



10.6 Attribution des groupes

L'attribution des groupes d'enfants aux éducatrices à temps complet, des titulaires de groupes ainsi que les éducatrices travaillant sur un horaire en rotation est effectuée par ancienneté, selon les préférences exprimées par les éducatrices, à l'intérieur de chaque installation. Ces choix sont effectués au cours du mois de juin, afin que tout soit mis en place, en septembre, au plus tard. Advenant le départ d'une travailleuse, avant la rentrée le processus du choix d'horaire est réeffectué. Il est entendu que l'employeur favorise que l'éducatrice n'ait pas son enfant ou celui de son conjoint dans son groupe.

Les travailleuses occasionnelles ont accès à un processus d'affectation annuelle concernant les remplacements encore en vigueur à la rentrée, le tout respectant l'ordre d'ancienneté. Ce processus est effectué après l'affectation des groupes.



ARTICLE 11 MISE À PIED

11.1 Abolition de poste

Dans le cas d'une abolition d'un ou de plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatorze (14) jours à la déléguée syndicale et au syndicat 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 et sur les services offerts.

11.2 Procédure de mise à pied

Lors d'une abolition 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 de l'appellation 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.
- b) La travailleuse ainsi affectée par une abolition de poste peut supplanter une travailleuse ayant moins d'ancienneté d'une autre installation ou d'un statut différent, y compris une travailleuse occasionnelle qui comble un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.
 - Elle peut également supplanter une travailleuse d'une autre appellation d'emploi ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'elle détienne les qualifications requises et qu'elle satisfait aux exigences normales du poste.
- La travailleuse supplantée peut supplanter à son tour en suivant la même procédure. Cependant, la travailleuse occasionnelle ne peut supplanter une travailleuse d'un autre statut (temps complet ou temps partiel).
 - 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.



11.3 Avis et délais

La travailleuse affectée par une abolition de poste ou une supplantation reçoit un avis écrit de la part de l'employeur au moins quatorze (14) 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 jours pour exprimer son intention de supplanter à son tour, à défaut de quoi, elle est mise à pied à la date prévue.

11.4 Relevé d'emploi

Au plus tard lors de la remise de la paie suivant le départ, l'employeur remet à la travailleuse un relevé d'emploi et toute somme due à cette date.

11.5 Procédure de rappel au travail

- a) la travailleuse mise à pied est inscrite automatiquement sur la liste de rappel;
- 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 appellation d'emploi. Le rappel au travail s'effectue par ordre inverse de la procédure de mise à pied;
- c) l'employeur qui réintègre une travailleuse mise à pied dans ses fonctions doit aviser la travailleuse par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue;
- d) sur réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse a dix (10) jours ouvrables pour reprendre le travail et doit aviser trois (3) jours à l'avance de la date de son retour. À défaut de s'y conformer, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique ou d'une raison jugée valable dont la preuve lui incombe.

11.6 Fermeture du centre

- a) L'employeur avise les travailleuses et le syndicat de toute fermeture, temporaire ou définitive, aussitôt la date de fermeture arrêtée, et ce, au moins deux (2) mois à l'avance.
- b) Dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive imputable à un événement de force majeure qui ne relève pas de l'employeur («Act of God»), le délai de mise à pied peut être réduit à cinq jours ouvrables. Toutefois, si la subvention



provenant du ministère de la Famille n'est pas versée au CPE, ce délai ne s'applique pas.

11.7 Réouverture du centre

Lors de réouverture, les travailleuses en fonction lors de la fermeture sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté, en commençant par la plus ancienne.

11.8 Indemnité de licenciement

Lors d'une fermeture définitive, le centre s'engage à verser à toutes les travailleuses à temps complet et à temps partiel l'équivalent d'une semaine de salaire par année de service, à titre d'indemnité de licenciement, jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines par travailleuse.

Indépendamment du paragraphe précédent, si le centre dispose de montants après avoir acquitté ses dettes lors de sa fermeture, il s'engage à verser aux travailleuses qui auraient bénéficié de semaines additionnelles par année de service, l'équivalent de ces dernières.



ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

12.1 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

- a) Le centre comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, en tenant compte des besoins du service et des ratios en vigueur au centre.
- 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 collective ou pour toute autre raison convenue entre les parties.
- c) Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché, le centre se sert de la liste de rappel pour le combler.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.



12.2 Remplacement temporaire

- a) Dans le cas d'un remplacement temporaire prévu pour une période de plus de trente (30) jours consécutifs, la période d'essai décrite à l'article 10.5 s'applique s'il s'agit de la première fois que la travailleuse effectue un remplacement de cette durée. Si la travailleuse n'obtient pas le remplacement suite à cette période d'essai, le centre n'est pas tenu de lui offrir un nouveau remplacement de cette durée avant qu'un délai de six (6) mois ne se soit écoulé.
- b) Dans le cas de remplacement temporaire prévu pour une période de plus de trente (30) jours consécutifs une travailleuse à temps partiel a la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que le sien, pourvu qu'elle rencontre les qualifications requises et les exigences normales de la tâche.
 - De plus, une travailleuse à temps complet non responsable (l'éducatrice de rotation 5^e journée est réputée être responsable de groupe) de groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une durée prévisible de plus de trente (30) jours, 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.
- c) La travailleuse à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut se voir octroyer des remplacements sur la liste de rappel pourvu que ce remplacement ne vienne pas en conflit avec son poste à temps partiel et que cela ne génère aucun temps supplémentaire ni indemnité de rappel au travail pour l'employeur.
- d) Le centre s'engage à donner à la travailleuse qui effectue un remplacement un préavis d'un délai raisonnable suite à sa connaissance de la date de retour au travail de la travailleuse qu'elle remplace.
- e) Dans le cas d'un remplacement temporaire prévu pour une période de septembre à août (année complète), une travailleuse non titulaire de groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'une travailleuse titulaire de groupe pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que la travailleuse occasionnelle disponible pour effectuer le remplacement et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et répondre aux qualifications requises.



12.3 Composition de la liste de rappel

La liste de rappel comprend les travailleuses mises à pied, les travailleuses à temps partiel, les travailleuses occasionnelles ainsi que les travailleuses à temps complet ayant indiqué leur disponibilité lors de leur journée de congé hebdomadaire.

12.4 Utilisation de la liste de rappel

- a) La liste de rappel est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - 1. Combler un poste temporairement dépourvu de sa 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, le centre fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté selon la procédure suivante :
 - 1. Les travailleuses occasionnelles ou à temps partiel qui n'ont pas complété leur semaine normale de travail;
 - Les travailleuses à temps complet qui ont indiqué leur disponibilité lors de leur journée de congé hebdomadaire. Celles-ci sont alors rémunérées à leur taux régulier tant qu'elles n'ont pas atteint le maximum d'heures prévu aux Normes du travail;
 - 3. Les travailleuses référées par une agence de remplacement selon les règles prévues à l'article 3.06;
 - 4. Les travailleuses à temps complet qui n'ont pas indiqué leur disponibilité. Celles-ci sont alors rémunérées à leur taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %) conformément à l'article 17 de la convention.

Le centre n'est tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité corresponde au remplacement à effectuer.

La liste de rappel est appliquée par appelation d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'une (1) d'emploi si elle détient les exigences normales du poste et les qualifications requises prévues au libellé de l'appelation d'emploi.



L'appel se fait par téléphone et doit respecter l'ordre d'ancienneté, compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit. Si la travailleuse n'est pas entrée en communication avec l'employeur dans un délai raisonnable, en tenant compte du remplacement à effectuer, l'employeur passe à la suivante et ainsi de suite.

En cas d'urgence, toutefois, si la travailleuse ne répond pas immédiatement, l'employeur passe alors à la suivante.

La travailleuse qui effectue déjà un remplacement prévisible de moins de quatre (4) semaines consécutives est considérée disponible pour obtenir un nouveau remplacement, si le fait d'obtenir ce nouveau remplacement lui permet d'effectuer au moins quatre (4) semaines de travail additionnelles. De même, la travailleuse dont le remplacement doit se terminer dans moins de 4 semaines peut obtenir un nouveau remplacement si cela lui permet d'effectuer au moins quatre (4) semaines de travail additionnelles. Dans ces deux (2) cas, elle termine d'abord son premier remplacement, à moins d'une entente à l'effet contraire avec le centre.

12.5 Disponibilités exprimées

- a) Pour être inscrite sur la liste de rappel, la travailleuse doit exprimer par écrit à l'employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine où elle est disponible. Elle peut modifier son ou ses choix aux mois de septembre, janvier et mai.
- La travailleuse qui néglige sans motif sérieux et valable de respecter sa disponibilité exprimée deux fois à l'intérieur du même mois est appelée à reconsidérer sa disponibilité.
- c) Une travailleuse occasionnelle peut exprimer une non-disponibilité pour une période maximale de six (6) mois, auquel cas, elle doit en aviser par écrit le centre. Elle ne peut se prévaloir de ce privilège plus d'une fois à l'intérieur d'une période de trois ans. Pendant cette période de non-disponibilité, elle n'accumule aucune ancienneté.

Pour être réinscrite sur la liste de rappel, la travailleuse doit donner un préavis de quinze (15) jours et exprimer à nouveau sa disponibilité par écrit. À défaut, elle sera considérée comme ayant démissionné du centre.



12.6 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, c'est-à-dire, cinq (5) journées par semaine.

12.7 Condition d'inscription sur la liste de rappel pour les travailleuses à temps complet

Les travailleuses intéressées de s'inscrire sur la liste de rappel devront le manifester par écrit et accepter les conditions suivantes :

- . après trois (3) ans de service et une fois par période de trois (3) ans par la suite, la travailleuse à temps complet a droit de quitter temporairement son poste et de s'inscrire sur la liste de rappel pour une durée minimale de trois mois et maximale de un an avec possibilité d'une prolongation d'une deuxième (2^e) année;
- . la travailleuse doit faire sa demande au moins quinze (15) jours à l'avance;
- . l'employeur ne peut refuser cette demande sans que les besoins du service le justifient;
- il est entendu que pas plus de deux (2) travailleuses à l'installation « La Ruelle » et trois (3) à l'installation « La Gare » ne peuvent bénéficier d'un tel congé. En cas de conflit, l'ancienneté prévaut;
- la travailleuse conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son inscription et se calcule par la suite selon les modalités d'une travailleuse occasionnelle;
- la travailleuse aura durant toute la durée de son absence à son poste le statut de travailleuse occasionnelle;
- . il est entendu que la travailleuse ne peut prendre de remplacement à long terme et un remplacement d'une travailleuse à temps complet;
- il est entendu qu'advenant le départ d'une travailleuse, aucun changement ne peut être apporté après le quinzième (15^e) jour qui précède la date prévue de la rentrée de l'année en cours;
- il est entendu que l'employeur favorise que l'éducatrice n'ait pas son enfant ou celui de son conjoint dans son groupe.



ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

13.1 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.

13.2 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.

13.3 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.
- L'employeur doit répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le grief lui est soumis.
 - 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.
- 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.



- d) Plusieurs travailleuses, collectivement, ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure précédemment décrite.
- e) La travailleuse qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'employeur.

13.4 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.

13.5 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.

13.6 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.



13.7 Frais d'arbitrage

- a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés en parts égales entre les parties.
- b) 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.
- c) Une déléguée désignée par le syndicat et l'intéressée à l'arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour les jours d'audition.
- d) Chaque partie assume les frais de ses témoins.

13.8 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

14.1 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.

14.2 Avis de mesure disciplinaire

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Une copie de l'avis de congédiement ou de suspension est transmise sans délai au syndicat.

14.3 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.



14.4 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.

14.5 Dossier personnel

- a) Sur demande, la travailleuse peut obtenir une copie de son dossier personnel.
- b) 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.
- c) 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.
- d) L'employeur prend les moyens nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier.

14.6 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.

14.7 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

15.1 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.

15.2 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.



15.3 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 de deux (2) ans. Au-delà de cette période, la travailleuse peut s'inscrire sur la liste de rappel.

15.4 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 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 Semaine et heures de travail

La semaine normale de travail des éducatrices, de la secrétaire et de la secrétaire comptable est de trente-quatre (34) heures, à raison de huit (8) heures trente (30) minutes par jour, quatre (4) jours par semaine. Pour les éducatrices, la journée de congé est rotative à la Ruelle, c'est-à-dire décalée d'un jour chaque semaine. À l'installation de la Gare, cette journée est fixe pour l'année et choisie par ancienneté.

La semaine normale de travail de la responsable à l'alimentation est de trente-sept point cinq (37.5) heures par semaine à raison de sept point cinq (7.5) heures par jour, cinq (5) jours par semaine.

La semaine normale de l'aide-cuisinière est de trente-deux point cinq (32.5) heures par semaine à raison de six point cinq (6.5) heures par jour, cinq (5) jours par semaine.

La semaine normale de l'agente-conseil en soutien pédagogique et technique est de trente-sept point cinq (37.5) heures par semaine à raison de sept point cinq (7.5) heures par jour, cinq (5) jours par semaine.

16.2 Aménagement du temps de travail

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

16.3 Répartition des horaires de travail

Les horaires de travail sont établis par la direction en fonction des besoins du service. Le choix s'effectue par bloc des petits (poupons) et des grands (18 mois et plus) dans chaque installation, en fonction de l'ancienneté et selon la préférence exprimée par les travailleuses.

Les travailleuses occasionnelles qui obtiennent un remplacement dont la fin est prévue avant le quinzième (15e) jour qui précède la rentrée, choisit son horaire de travail en fonction de son ancienneté. Par contre, si la titulaire du poste revient plus tôt que prévu, elle reprend l'horaire qu'elle aurait obtenu si elle était restée au travail.



La travailleuse qui part en absence prévue de plus de six (6) mois, conserve son choix d'horaire quotidien (heure d'arrivée et de départ) et revient à l'horaire choisi à son retour.

Lors de cette absence, les travailleuses détentrices de postes ont alors accès à une réaffectation d'horaire selon les modalités prévues au premier paragraphe.

Après en avoir avisé l'employeur, une travailleuse a la possibilité d'échanger occasionnellement trois (3) fois par année à titre personnel et illimité à titre professionnel sa journée de congé hebdomadaire et/ou son horaire avec une travailleuse du même bloc et de la même installation qu'elle. L'horaire de la travailleuse de rotation ne doit pas être affecté par cet échange à moins que les travailleuses qui effectuent l'échange aient obtenu préalablement son accord.

16.4 Période de repos

La travailleuse qui effectue au moins cinq heures de travail par jour bénéficie, à l'intérieur de son horaire normal de travail, de trente (30) minutes payées de repos par jour.

16.5 Journées de planification et de ménage à la cuisine

Trois (3) journées payées par année sont prévues, afin qu'ensemble, le personnel de la cuisine planifie les menus. De la même manière, treize heures et demie (13.5h) payées par année sont prévues pour que le personnel de la cuisine effectue un grand ménage de la cuisine.

La répartition et l'organisation des journées ci-dessus mentionnées sont établies en concertation entre l'employeur et le personnel de la cuisine.

La cuisinière a droit à des heures de préparation supplémentaire sur présentation d'un projet à la directrice.

L'employeur met à la disposition du personnel de la cuisine un logiciel adapté à la gestion de la cuisine et l'élaboration de menus.



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

- Le 1^{er} 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.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : quatorze (14) heures par place au permis en installation.
- c) Les éducatrices suivantes bénéficient d'une période de deux (2) heures par semaine, à l'intérieur de leur horaire normal de travail pour effectuer leur planification pédagogique : celles qui détiennent un poste à temps complet ainsi que les occasionnelles qui remplacent les éducatrices précédentes pour une durée prévisible de quatre (4) semaines ou plus.

Pour la période du début juillet jusqu'à la fin août, les éducatrices ont droit à une période sur demande à la direction qui accepte si elle a les ressources nécessaires.

d) Journées pédagogiques

Il se tient une (1) journée pédagogique par année, à l'intérieur de la semaine normale de travail. Toutes les travailleuses à temps complet et les occasionnelles détenant un remplacement de plus de trois (3) mois sont invitées à ces journées pédagogiques et celles qui y participent sont rémunérées à leur taux de salaire. La travailleuse en congé hebdomadaire reporte ce congé à une date convenue avec l'employeur.

e) Rencontres avec les parents

L'éducatrice responsable d'un groupe bénéficie de deux (2) périodes par année pour rencontrer les parents à l'extérieur de son horaire normal de travail. Ces périodes sont chacune d'une durée de trente (30) minutes par parent rencontré. L'éducatrice est rémunérée à son taux de salaire régulier pour la durée de ces rencontres.

L'éducatrice responsable d'un groupe et l'éducatrice pivotante bénéficient d'une période d'une heure et demie par année, au mois de septembre, pour tenir une rencontre collective avec les parents de son groupe.



f) Journée de planification pédagogique

Les éducatrices à temps complet et titulaires d'un groupe bénéficient d'une journée et demie (1,5) par année, à l'intérieur de leur semaine normale de travail, vers la fin du mois d'août, afin de planifier la rentrée des nouveaux groupes.

Les éducatrices de rotation peuvent, sur demande, avoir un temps de préparation de deux heures pour planifier la rentrée.

16.7 Gestion à la cuisine

Voir la lettre d'entente numéro 6.

16.8 Travailleuse ayant en charge une stagiaire

L'employeur permet à la travailleuse responsable d'une stagiaire, selon les besoins identifiés par l'établissement d'où elle provient, afin de s'acquitter des tâches supplémentaires occasionnées par le fait d'accueillir une stagiaire, et ce, sans perte de traitement. Le temps nécessaire est alloué à la travailleuse à l'intérieur de son horaire de travail après autorisation de l'employeur.

16.9 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.



ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.1 Définition du temps supplémentaire

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

17.2 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.

17.3 Rémunération du temps supplémentaire

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

17.4 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.

17.5 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

18.1 Durée du congé annuel

L'échelle de congés annuels payés est la suivante :

- a) 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;
- c) la travailleuse ayant trois (3) ans et plus de service au 31 mars a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé;
- d) la travailleuse ayant cinq (5) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé;
- e) la travailleuse ayant quinze (15) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé.

18.2 Années de service et période de référence

- a) 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 (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.
- c) La période de référence aux fins de congé annuel s'établit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.



18.3 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.

18.4 Choix des dates de vacances

Le calendrier de vacances est affiché avant le 1^{er} mai de chaque année, en fonction des besoins du service. Le choix des dates de vacances s'effectue par installation selon la préférence et l'ancienneté de chacune des travailleuses. L'employeur peut limiter le nombre de travailleuses qui peuvent partir en vacances en même temps. Il est convenu qu'au moins sept (7) travailleuses à l'installation La Gare et au moins cinq (5) à l'installation de La Ruelle peuvent partir en vacances en même temps.

L'employeur a la possibilité de refuser un ou des choix de vacances s'il est impossible de respecter le ratio prévu à la réglementation des services de garde à l'enfance et qu'il démontre qu'il est dans l'impossibilité de le faire.

Une travailleuse incapable de prendre ses vacances à la période établie pour une raison de maladie, accident, accident de travail ou pour agir comme jurée, survenue avant le début de sa période de vacances, peut reporter celle-ci à une date ultérieure. Toutefois elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de vacances choisies par les autres travailleuses.

Entre le 1^{er} mai et le 15 mai, les travailleuses font un nouveau choix d'horaire pour chaque semaine incluse de la période estivale telle que définie à l'article 18.3.

Une travailleuse peut durant la période estivale être transférée d'une installation à l'autre.



18.5 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.
- b) 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 vingt-six (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.
- c) 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

19.1 Énumération des congés fériés

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Les jours fériés prévus sont :
 - le 1^{er} 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);
 - le 1^{er} juillet (fête du Canada);
 - le premier lundi de septembre (fête du Travail);
 - 7. le deuxième (2^e) lundi d'octobre (Action de grâces);
 - 8. le 25 décembre (jour de Noël).
- e) L'employeur affiche les jours supplémentaires qu'il détermine.
- f) 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.
- g) En aucun temps, l'application des dispositions relatives aux congés fériés ne peut être assimilée à une fermeture du CPE.

19.2 Paiement du congé férié

- a) 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.
- b) 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.

19.3 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.

19.4 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

20.1 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.
- b) Pour les congés de maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- c) 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.

20.2 Banque de congés de maladie ou personnels

- a) Au 1^{er} 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 maladie ou personnels pour l'année à venir.
- b) Au 1^{er} 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.
- c) Au 1^{er} 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.
- d) 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 douze (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.
- e) 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.

- f) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1^{er} 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.
- g) 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.

20.3 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.

20.4 Fractionnement

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

20.5 Ajustement au départ

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

20.6 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.



20.7 Congé pour obligations familiales

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

21.1 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.

a) 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 beaufrère, 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.

b) Mariage

- 1. À l'occasion du mariage de la travailleuse : deux (2) jours ouvrables consécutifs.
- 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.



c) Déménagement

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

21.2 Prolongation sans traitement

- a) 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.

21.3 Droit aux congés sociaux

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

21.4 Assignation comme jurée ou témoin

a) 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.



- b) 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.
- c) 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

22.1 Retrait préventif

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

22.2 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.

22.3 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.

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

a) 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.

b) 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.



22.5 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse

a) 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.

b) 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 (4°) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

c) <u>Interruption de grossesse</u>

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée médicalement avant le début de la vingtième (20°) 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.

d) <u>Durée maximale</u>

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) 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.

e) 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.



f) 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.
- 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.

22.6 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.

a) 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.

b) 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.

c) <u>Début du congé</u>

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.



d) 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.

e) 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.

f) <u>Fractionnement</u>

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.



g) 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.

h) 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.

i) 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.

j) 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.



k) 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.

I) 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.
- 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.
- 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.

m) 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.

n) 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.



22.7 Congé de naissance ou d'adoption

- a) 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 (20^e) semaine de grossesse.
- b) 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.
- c) Le travailleur doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- d) 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.

22.8 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.

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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,

e) 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.

f) Poste aboli et fin d'affectation

- 1. 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.
- 3. 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.



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

g) 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.
- h) 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

23.1 Congé parental complémentaire

- a) 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.
- b) 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.
- c) Ce congé parental complémentaire inclut le congé parental prévu à la Loi sur les normes du travail.

23.2 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.

23.3 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.

23.4 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.

23.5 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.

23.6 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.

23.7 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.

23.8 Poste aboli

- a) 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.
- b) 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 rappei 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.

23.9 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

24.1 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 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.



24.2 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.

24.3 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

25.1 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.

25.2 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 quatre (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

26.1 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

27.1 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.

27.2 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

28.1 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;
 - 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 1^{er} mai et le 1^{er} septembre.

28.2 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.

28.3 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.

28.4 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.

28.5 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.

28.6 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

30.1 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.

30.2 Majoration des taux et échelles de salaires

Paramètres généraux d'augmentation salariale :

1. Période allant du 1^{er} 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 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1.5 % avec effet le 1^{er} avril 2016.

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

Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1.75 % avec effet le 1^{er} avril 2017.

4. Période alfant 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 échelle³ de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2.0 % avec effet le 1^{er} 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 rémunérée⁴ du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Une travailleuse a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée⁵ du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

30.3 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

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

^{*} 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.



déclaration assermentée faisant état de l'impossibilité de fournir 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.

30.4 Versement des salaires

- a) Le versement des salaires s'effectue à un jour fixe, toutes les deux (2) semaines.
 - Si un versement échoit un jour férié ou chômé, le versement est distribué le jour ouvrable précédent.
- b) Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit les nom et prénom de la travailleuse, son appellation d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire.

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et le relevé d'emploi, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

30.5 Départ d'une travailleuse

Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi définitive, l'employeur doit remettre à la travailleuse toute somme due ainsi que le relevé d'emploi au moment du départ, pourvu que la travailleuse avise l'employeur de la date de son départ, au moins deux (2) semaines à l'avance. Sinon, les sommes qui lui sont dues lui sont remises à la période de paie suivante.

L'employeur fournit à la travailleuse une attestation d'emploi.



ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.1 Rétroactivité

Les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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

Annexes et lettres d'entente 32.1

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

32.2 Repas

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

32.3 Local de repos

Le centre met à la disposition du personnel un espace convenable pour leurs périodes de repos et de planification pédagogique.

32.4 **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.

32.5 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)



32.6 Assurance responsabilité et travailleuse seule

- a) 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.
- b) 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.

32.7 Contribution à Fondaction CSN

Voir la lettre d'entente numéro 7.

32.8 Vérification d'absence d'empêchement

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

32.9 Banque de temps

Du 1^{er} 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.

Une telle banque ne peut contenir plus que l'équivalent de deux (2) journées normales de travail. La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque les dites heures ou partie d'heures effectuées.

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, après avoir avisé l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance. Une reprise de temps doit être d'une durée minimum d'une demi (1/2) journée, à moins d'entente avec l'employeur.

L'employeur doit autoriser la reprise de temps et peut la refuser pour un motif valable.

Le 31 mars de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de la première (1^{re}) période de paie suivant le 31 mars.



32.10 Remboursement des frais de déplacement

a) 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.
- b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés le 1^{er} 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).
- c) 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.



32.11 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.

32.12 Priorité pour une place

La travailleuse qui reprend son travail suite à son congé de maternité a droit, en priorité et si le ratio de permet, sans causer de préjudice aux groupes existants, à une place pour son enfant au CPE.

32.13 Remplacement d'un poste-cadre

Toute travailleuse remplaçant temporairement un poste cadre au centre, voit son salaire augmenter de 10 % pour la période visée par le remplacement et pourra être rémunérée en temps ou en argent après entente avec la direction.

Cette clause s'applique lorsque le remplacement se fait pour cinq (5) jours consécutifs et plus.



ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

33.1 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.

33.2 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 ont signé à St-lambert le 15 e jour du mois de 2018.

Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie – CSN

Centre de la petite enfance Mouillepied



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.

<u>Préposée</u>

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	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} 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	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} 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	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} 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

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	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} 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

	1er avril 2015	1er avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1er avril 2019 ¹
Échelon	au	au	au	au	au
ECHEIOII	31 mars 2016	31 mars 2017	31 mars 2018	31 mars 2019	31 mars 2020
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
1	14,28	14,49	14,74	15,03	15,92

Aide-éducatrice

Échelon	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1er avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} 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 1^{er} 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	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} 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

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



Agente de conformité

Échelon	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} avril 2019 ¹ 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

Personnel de soutien administratif

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

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



Adjointe administrative

Échelon	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} 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	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$)	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$)	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$)	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$)	1 ^{er} 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

	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	1er avril 2019 ¹
Échelon	au	au	au	au	au
Ecusion	31 mars 2016	31 mars 2017	31 mars 2018	31 mars 2019	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 évènement 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



		4.1			-		-		
10	IVI	ct	'Aa	étr	31	ъ.		RTI	Δ
	IVI		ua	CLI	-1-		V- 2		_

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 N° 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

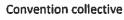
les fonctions d'administratrice.

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.



Convention collective 2015 2020

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 N° 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 1^{er} 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 (1^{re}) 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;
 - 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 N° 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 (1^{re}) 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 (1^{er}) jour suivant la fin de la période de maintien et le 31 mars 2016, si applicable, entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017 et entre le 1^{er} 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;
 - 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 N° 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.

ANNEXE 4A - LISTE DES TRAVAILLEUSES BÉNÉFICIANT DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS

Nº	Nom et prénom	Date d'embauche	Nombre de maladies à la date de la signature de la convention collective
			4
			11
		Ш	
		11	
			-
		п = п	
II E =			
		A 1 =	1 11 11

Insérer les textes des articles des conditions supérieures des conventions collectives (nombre, %, indemnité, etc.)



LETTRE D'ENTENTE N° 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 : 2015 2020

- Deux millions pour l'année 2018-2019⁶ 0
- Deux millions pour l'année 2019-20207 0
- Deux millions pour l'année 2020-20218 0

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.
- À chaque renouvellement, la FSSS-CSN transmet au Ministère de la Famille une lettre 9. 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	——е	jour	du	mois	de
				2018	3.										

⁶ Ce montant sera disponible à compter du 1er avril 2018

⁷ Ce montant sera disponible à compter du 1^{er} avril 2019

⁸ Ce montant sera disponible à compter du 31 mars 2020

LETTRE D'ENTENTE N° 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 :

- 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.
- 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.
- 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 N° 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.
- 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.
- 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 Nº 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL

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

ET: Le ministère de la Famille (MFA)

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 MFA.

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 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 1^{er} 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 1⁹ et est versé le 1^{er} 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 1¹⁰ et est versé le 1^{er} décembre 2018.
- 4. Pour la période du 1^{er} 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 2018¹¹. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1¹² et est versé le 1^{er} décembre 2019.

⁹ La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2016-2017

¹⁰ La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2017-2018

¹¹ Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente de principe nationale le ou après le 1^{et} avril 2018, des versements seront faits à compter du mois où la convention collective a été jugée conforme.

¹² La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2018-2019



- 5. Pour la période du 1^{er} 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 2019¹³. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1¹⁴ et est versé le 1^{er} décembre 2020.
- 6. Le syndicat s'engage à transmettre au MFA 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 conforme¹⁵. 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 relations 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 relations du travail régional n'a été convenu entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, cee jour du r	. mois de 20	018
---	--------------	-----

¹³ Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente de principe nationale le ou après le 1° avril 2019, des versements seront faits à compter du mois où la convention collective a été jugée conforme.

¹⁴ La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2019-2020

¹⁵ Le traitement par le ministère ne peut avoir pour effet de réduire le montant à être versé.



LETTRE D'ENTENTE N° 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 minutes par jour.
- 2. Le comité doit évaluer les impacts d'une réduction de la pause à trente 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 national de relations de travail, 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 N° 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'emplois 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 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'emplois 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

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 1^{er} 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.

 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

No 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
ж	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 1^{er} avril 2018.



ANNEXE 2 STRUCTURE SALARIALE

Rangement	Ħ	2	m	4	Ŋ	9	7	œ	6	10
9	15,92\$									
7	16,00\$	16,51\$								
œ	16,08\$	16,59\$	17,12 \$							
თ	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\$	\$ 58'07	21,51\$	22,19\$	22,90\$	
17	17,90\$	18,47 \$	19,06\$	19,67 \$	20,30\$	\$ 56'02	21,62\$	22,31\$	23,02 \$	23,75\$
18	18,44 \$	19,03\$	19,64 \$	20,26\$	\$06'02	21,56\$	22,25 \$	22,96\$	23,69\$	24,44\$
19	18,98 \$	19,58\$	20,20\$	20,84\$	21,50\$	22,18\$	\$ 68'22	23,62 \$	24,37 \$	25,15\$
20	19,53 \$	20,15\$	\$ 62,02	21,45\$	22,13\$	22,83 \$	23,56\$	24,31\$	25,08 \$	25,88\$
21	\$ 60'02	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

14	25,15\$
13	24,37\$
12	23,62 \$
11	22,89 \$
10	22,18 \$
6	21,50\$
œ	20,84 \$
7	20,20\$
9	19,58\$
S	18,98\$
4	18,40\$
3	17,83\$
2	17,28 \$
1	16,75\$

129



LETTRE D'ENTENTE Nº 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 si	gné à Montréal.	ce e jour du mois de	2018

