CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE LE

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

ET LE

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA PETITE SEMENCE INC.

2015-2020

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION 1
1.1 Les parties 1
1.2 But de la convention 1
ARTICLE 2 DÉFINITIONS 2
2.1 Travailleuse (salariée ou employée) 2
2.2 Travailleuse à temps complet 2
2.3 Travailleuse à temps partiel 2
2.4 Travailleuse occasionnelle 2
2.5 Poste de travail 3
2.6 Poste fusionné 3
2.7 Conjoint – conjointe 3
2.8 Signification de terme «centre» 3
2.9 Stagiaire 3
2.10 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental 4
2.11 Année de service 4
2.12 Année d'expérience 4
2.13 Ancienneté 4
ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION 5
3.1 Juridiction 5
3.2 Interprétation du certificat d'accréditation 5
3.3 Agent négociateur 5
3.4 Ententes particulières 5
3.5 Modification de la convention collective 6
3.6 Comité des relations de travail national 6
3.7 Sous-contrats 6
3.8 Travail hors de l'unité d'accréditation 7
3.9 Comité de relations de travail 7
ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES 8
4.1 Féminisation des textes 8
4.2 Non-discrimination 8
4.3 Liberté pédagogique 8
4.4 Harcèlement psychologique 8
4.5 Harcèlement sexuel 9
ARTICLE 5 GESTION DU CENTRE 10
5.1 Droits de la direction 10
5.2 Participation au fonctionnement du centre 10
5.3 Équipe de travail 10
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL 13
6.1 Obligation d'adhésion au syndicat 13
6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses 13
6.3 Exception à la règle 13
6.4 Déduction des cotisations syndicales 13
6.5 Cas litigieux 14
6.6 Informations fournies au syndicat 14
6.7 Informations financières fournies au syndicat 14
ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE 15
7.1 Utilisation des locaux 15
7.2 Tableau d'affichage 15
7.3 Représentantes syndicales 15
7.4 Congé pour activités syndicales 16
7.5 Libération pour fonction syndicale 16
7.7 Comité de négociation régional 17
ARTICLE 8 ANCIENNETÉ 18
8.1 Définition 18
8.2 Calcul de l'ancienneté 18
8.3 Cumul de l'ancienneté 18

8.4 Gel de l'ancienneté 20
8.5 Perte de l'ancienneté 20
8.6 Liste d'ancienneté 20
8.7 Ancienneté égale 21
ARTICLE 9 ACQUISITION DE LA PERMANENCE 22
9.1 Période de probation 22
9.2 Acquisition de la permanence 22
9.3 Procédure d'évaluation 22
9.4 Attestations à fournir 23
ARTICLE 10 MUTATIONS VOLONTAIRES 24
10.1 Affichage de poste 24
10. 2 Candidatures 24
10.3 Attribution de poste 24
10.4 Période d'essai 25
ARTICLE 11 MISE À PIED 26
11.1 Avis de mise à pied 26
11.2 Procédure de mise à pied 26
11.3 Certificat de cessation d'emploi 26
11.4 Procédure de rappel au travail 26
11.5 Fermeture du centre 27
11.6 Réouverture du centre 27
11.7 Indemnité de licenciement 27
ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL 28
12.1 Remplacement temporaire 28
12.2 Composition de la liste de rappel 29
12.3 Utilisation de la liste de rappel 29
12.4 Disponibilités exprimées 31
ARTICLE 13 Procédure de grief et arbitrage 32
13.1 Définition du grief 32
13.2 Discussion préliminaire 32
13.3 Dépôt du grief 32
13.4 Comité de relations de travail (CRT) 33
13.5 Deuxième étape : arbitrage 33
13.6 Pouvoirs de l'arbitre 33
13.7 Frais d'arbitrage 34
13.8 Dispositions particulières 34
ARTICLE 14 Mesures disciplinaires ou administratives 35
14.1 Principe et définition 35
14.2 Avis de mesure disciplinaire 35
14.3 Recours de la travailleuse 35
14.4 Délai de péremption 36
14.5 Dossier personnel 36
14.6 Fardeau de la preuve 37
14.7 Mesure administrative 37
ARTICLE 15 Santé et sécurité au travail 38
15.1 Prévention 38
15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail 38
15.3 Retour au travail 39
15.4 Équipement de protection individuelle 39
ARTICLE 16 HORAIRE DE TRAVAIL (heures et semaines de travail) 40
16.1 Durée du travail 40
16.2 Aménagement du temps de travail 41
16.3 Répartition des horaires 41
16.7 Gestion à la cuisine 43
16.8 Travailleuse ayant en charge une stagiaire 43
16.9 Rémunération à taux régulier 43
16.10 Intempérie ou événement incontrôlable 43
16.11 Baisse du taux de fréquentation 43

16.12 Durée maximale des périodes de pauses 44
ARTICLE 17 Temps supplémentaire 45
17.1 Définition du temps supplémentaire 45
17.2 Répartition du temps supplémentaire 45
17.3 Rémunération du temps supplémentaire 45
17.4 Rappel au travail 46
17.5 Heures en surplus de la semaine normale de travail 46
ARTICLE 18 Congés annuels 47
18.1 Durée du congé annuel 47
18.2 Années de service et période de référence 47
18.3 Période de prise de congé annuel 47
18.4 Choix des dates de vacances 48
18.5 Indemnité de congé annuel 48
ARTICLE 19 Congés fériés 50
19.1 Énumération des congés fériés 50
19.2 Paiement du congé férié 51
19.3 Travailleuse en congé 51
19.4 Travail lors d'un jour de congé férié 51
ARTICLE 20 Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales 52
20.1 Conditions de prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales 52
20.2 Banque de congés de maladie ou personnels 52
20.3 Remboursement de congés utilisés en trop 53
20.4 Fractionnement 53
20.5 Ajustement au départ 53
20.6 Billet médical et motifs d'absence 53
20.7 Congé pour obligations familiales 54
ARTICLE 21 Congés sociaux 55
21.1 Énumération des congés sociaux 55
21.2 Prolongation sans traitement 56
21.3 Droit aux congés sociaux 56
21.4 Assignation comme jurée ou témoin 56
ARTICLE 22 Retrait préventif, congés de maternité, paternité et adoption 58
22.1 Retrait préventif 58
22.2 Avis à l'employeur 58
22.3 Maintien des avantages sociaux 58
22.5 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse 59
22.6 Congé de maternité 60
22.7 Congé de naissance ou d'adoption 64
22.8 Congé de paternité 64
ARTICLE 23 Congé parental 67
23.1 Congé parental complémentaire 67
23.2 Avis à l'employeur et date de retour 67
23.3 Fractionnement 67
23.4 Suspension du congé 68
23.5 Retour au travail avant l'expiration du congé parental 68
23.6 Retour au travail 68
23.7 Réintégration de la travailleuse 68
23.8 Poste aboli 69
23.9 Maintien des avantages sociaux 69
ARTICLE 24 Formation et perfectionnement 70
24.1 Congé de perfectionnement sans traitement 70
24.2 Budget alloué à la formation et au perfectionnement 72
24.3 Formation et perfectionnement exigé par l'employeur 72
ARTICLE 25 Congé sans traitement 73
25.1 Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins 73
25.2 Congé sans traitement de plus de quatre semaines 73
ARTICLE 26 Régime d'assurance collective des Centres de la petite enfance et des garderies subventionnées 76

26.1 Contribution de l'employeur 76
ARTICLE 27 Régime de retraite 77
27.1 Régime de retraite 77
27.2 Informations sur les bénéfices en vigueur 77
ARTICLE 28 Retraite progressive 78
28.1 Définition 78
28.2 Demande 78
28.3 Période couverte et prise de la retraite 78
28.4 Droits et avantages 78
28.5 Cessation de l'entente 79
28.6 Application de la convention collective 79
ARTICLE 29 Congés autofinancés 80
ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION 81
30.1 Appellations d'emploi et taux de salaires 81
30.2 Majoration des taux et échelles de salaires 81
30.3 Salaires et classification 82
30.4 Versement des salaires 85
30.5 Départ d'une travailleuse 85
30.6 Sommes dues 86
ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ 87
31.1 Rétroactivité 87
ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES 88
32.1 Annexes et lettres d'entente 88
32.2 Repas 88
32.3 Local de repos 88
32.4 Droits acquis 88
32.5 Disparités régionales 88
32.6 Assurance responsabilité et travailleuse seule 89
32.7 Contribution à Fondaction CSN 89
32.8 Vérification d'absence d'empêchement 89
32.9 Banque de temps 89
32.10 Remboursement des frais de déplacement 90
32.11 Ratios 91
32.12 Réduction du taux de cotisation de l'assurance emploi 91
ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE Erreur ! Signet non défini.
33.1 Durée de la convention ..... **Erreur ! Signet non défini.**
33.2 Modification de la convention ..... **Erreur ! Signet non défini.**
ANNEXE A - APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION 93
ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE 96
ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE 104
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 108
Lettre d'entente numéro 2 - CONGÉS ANNUELS 110
Lettre d'entente numéro 3 - CONGÉS FÉRIÉS 112
Lettre d'entente numéro 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS 114
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC 115
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 - COMITÉ SUR LA GESTION DE LA CUISINE 117
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 - RELATIVE À LA SOUSCRIPTION À FONDACTION 118
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL 119
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 - PÉRIODES DE PAUSES RÉMUNÉRÉES 121
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 - CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES 122
Lettre d'entente numéro 11 - RETRAIT DES GRIEFS LIÉS AU PIB NOMINAL 134
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12 : FRAIS D'INSCRIPTION 135
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13 : GROUPES MULTI-ÂGE 135

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 15 - PROJET PILOTE - RATIO DE VACANCES 138
MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE 139
LETTRE D'ENTENTE 140
Entente de conciliation visant LE RETRAIT DES PLAINTES DÉPOSÉES DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN de l'équité salariale 2010 et 2015 145

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION

1.1 Les parties

Les parties à la présente convention collective sont:

d'une part, CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LA PETITE SEMENCE INC.
situé au : 2805, rue Ste-Hélène, Longueuil (Québec) J4K 3V5
et
1450, rue Nobert, Longueuil (Québec) J4K 5H8
et
2255, rue Cartier, Longueuil (Québec) J4K 4G1

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, boulevard Taschereau,
Édifice E, bureau 100
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 les conditions de travail dans le but de promouvoir une bonne qualité de vie au centre de la petite enfance de même que d'assurer le bon fonctionnement du centre et de ses charges.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Travailleuse (salariée ou employée)

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

2.2 Travailleuse à temps complet

Toute travailleuse qui accomplit le nombre d'heures prévues à son titre 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 titre 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 occasionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

2.4 Travailleuse occasionnelle

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

- remplacer une travailleuse absente;
- 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;
- 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 titres d'emploi couverts par la présente convention collective. Dans le cas de l'éducatrice, cette affectation est assumée à l'intérieur d'un groupe d'enfants.

2.6 Poste fusionné

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

2.7 Conjoint – conjointe

Le terme conjoint-conjointe désigne deux personnes de sexe différent ou de même sexe,

- qui sont mariées et cohabitent;

- ou qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an, même s'ils ne sont pas mariés;

- ou qui vivent maritalement même depuis moins de un (1) an, s'ils sont parents d'un même enfant.

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

2.8 Signification de terme «centre»

Le terme «centre», utilisé dans cette convention collective, a la même signification que le terme «installation», utilisé à la Loi sur les services de garde à l'enfance.

2.9 Stagiaire

Toute personne qui participe aux activités du CPE au cours ou en dehors de l'année scolaire en vertu d'un programme d'initiation du travail (stage)

approuvé par l'établissement d'enseignement d'où elle provient ou par le ministère de l'Éducation.

La stagiaire n'est pas couverte par les dispositions de la présente convention. La participation d'une stagiaire ne doit pas causer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses, ni empêcher le rappel au travail d'une travailleuse. Une stagiaire ne doit pas combler un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

2.10 Personne bénéficiant d'un programme gouvernemental

Toute personne qui est 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 prévue au programme d'aide ou à la subvention gouvernementale. Le salaire applicable est celui prévu au programme ou à la subvention ou convenu entre les parties.

Cette personne n'est pas couverte par les dispositions de la présente convention. La participation de cette personne ne doit pas causer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses, ni empêcher le rappel au travail d'une travailleuse. Cette personne ne doit pas combler un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

2.11 Année de service

Une année de service est créditée à toute travailleuse à la date anniversaire de son embauche.

2.12 Année d'expérience

Une année d'expérience correspond à un minimum de 1664 heures travaillées et payées. En aucun cas, la travailleuse ne peut cumuler plus d'une année d'expérience par année civile.

2.13 Ancienneté

L'ancienneté signifie la mesure de la durée de service continu auprès de l'employeur, en années et en jours à l'intérieur de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.1 Juridiction

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

«Toutes et tous les salarié-e-s au sens du Code du travail».

Sauf urgence, 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 le seul et unique agent négociateur, aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les travailleuses couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

3.4 Ententes particulières

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

3.5 Modification de la convention collective

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

Toute modification devra cependant être déposée au ministère du Travail, en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du travail du Québec.

3.6 Comité des 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-contrats

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 titres d'emploi ;

- lorsque le centre fait appel à du personnel d'agence de remplacement, après avoir suivi la procédure de rappel au travail, et ce, uniquement pour des remplacements d'une durée prévisible de 20 jours ou moins ;

- lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention. L'employeur fournit au syndicat la liste des sous-contrats en vigueur.

3.8 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 6 mois, s'il s'agit d'un remplacement temporaire ou après 4 mois s'il s'agit d'une promotion. Le délai de 6 mois peut être renouvelé avec l'accord des parties. Si la travailleuse retourne à son poste, elle reprend ses droits détenus avant de le quitter, y compris son ancienneté qu'elle avait jusqu'alors.

3.9 Comité de relations de travail

Le comité de relations de travail est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant les relations de travail.

Le comité est composé de deux (2) représentantes de l'employeur et de deux (2) 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, minimalement trois fois par année.

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

ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1 Féminisation des textes

Aux fins d'application de la présente convention collective, l'usage du genre féminin inclut le genre masculin, à moins que le contexte ne s'y oppose.

Toutefois, cela ne devra d'aucune manière avoir pour effet de léser qui que ce soit dans l'exercice de ses droits.

4.2 Non-discrimination

Aux fins d'application de la présente convention collective, ni le syndicat, ni l'employeur, ni leurs représentantes respectives n'exercent de menaces, contraintes 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 présente convention ou la loi.

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 psychologique

Pour l'application de la présente clause, 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 travailleuse et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

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

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

Malgré toute disposition contraire, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties peut être présentée en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

4.5 Harcèlement sexuel

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

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

Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée; à ce titre l'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales. L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes. Les parties locales peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement sexuel.

ARTICLE 5 GESTION DU CENTRE

5.1 Droits de la direction

Le syndicat reconnaît au centre le droit d'exercer ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, c'est notamment le droit du centre :

- de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement ;
- d'établir les exigences normales pour remplir chaque tâche ;
- de créer tout nouveau poste ;
- d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, discipliner pour cause juste et suffisante ;
- d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariées et généralement d'administrer le centre ;

le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.

5.2 Participation au fonctionnement du centre

a) Participation à l'assemblée générale

- Voir la lettre d'entente numéro 1

b) Participation au conseil d'administration

- Voir la lettre d'entente numéro 1

c) Participation aux comités

Lorsque le centre forme un comité consultatif, les travailleuses syndiquées peuvent déléguer cinquante pour cent (50%) des participantes avec droit de parole et droit de vote.

5.3 Équipe de travail

a) Composition

Toutes les travailleuses d'une même installation ainsi que le personnel de direction de cette installation ou du centre dans son ensemble forment l'équipe de travail. La direction convoque et préside les réunions.

Cependant, plusieurs équipes de travail peuvent convenir d'activités conjointes pour exercer leur rôle, ci-après défini.

b) Rôle

L'équipe de travail a pour rôle d'organiser, de planifier, de développer les programmes pédagogiques et d'assurer leur mise en application.

L'équipe de travail a également comme rôle de faire le partage des tâches pour les activités collectives.

Toutes les travailleuses ayant à intervenir fréquemment avec un enfant à besoins particulier sont consultées par la direction sur les modalités de soutien des travailleuses ayant des enfants à besoins particuliers dans leur groupe.

c) Réunions

Les travailleuses détentrices de poste et les travailleuses occasionnelles qui comblent un poste temporairement dépourvu de titulaire pour une durée prévisible de quatre (4) semaines et plus doivent participer aux réunions de l'équipe de travail convoquées par la directrice en autant qu'elles sont rémunérées pour la participation à ces réunions. Lorsque ces réunions ont lieu en dehors de son horaire normal de travail, la travailleuse qui participe à ces réunions bénéficie d'un maximum de quatre (4) heures par mois, rémunérées au taux simple.

La travailleuse en congé hebdomadaire, en vacances, en arrêt de travail, qui poursuit une formation ou en congé sans traitement n'est pas tenue de participer aux réunions qui se tiennent durant cette période. Cependant, la travailleuse absente a la responsabilité de s'informer des informations reçues durant la réunion.

La travailleuse qui ne se présente pas à la réunion d'équipe doit aviser l'employeur le plus tôt possible.

La travailleuse qui participe à une réunion d'équipe en dehors de son horaire normal de travail est rémunérée un minimum de deux (2) heures.

Sauf urgence, l'ordre du jour de la réunion doit être affiché au moins sept (7) jours à l'avance. Les travailleuses qui voudraient ajouter un ou des points à l'ordre du jour doivent le faire au moins deux (2) jours à l'avance.

d) Mode de fonctionnement

L'équipe de travail doit rechercher le consentement de la majorité des travailleuses. La directrice ne participe pas au vote. Elle reçoit la position de l'équipe et voit dans quelle mesure elle peut y donner suite.

Il est entendu que les décisions de l'équipe de travail ne peuvent en aucun cas contrevenir aux décisions prises par les instances officielles du centre, non plus qu'aux dispositions prévues à 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 convention collective et toutes celles qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de leur emploi.

6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses

Toute nouvelle travailleuse doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi; à l'embauche, l'employeur informe la travailleuse de cette disposition.

6.3 Exception à la règle

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier une travailleuse parce que le syndicat l'aurait exclue de ses rangs. Cependant, ladite travailleuse demeure soumise aux stipulations concernant les retenues syndicales.

6.4 Déduction des cotisations syndicales

Le centre retient, pour la durée de la convention collective, 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 un état détaillé mentionnant le nom des travailleuses cotisées et les montants ainsi retenus.

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

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, 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 au centre de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

6.6 Informations fournies au syndicat

Le centre fournit au syndicat, une fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouvelles travailleuses, en indiquant les renseignements suivants:

- nom ;
- date d'embauche ;
- adresse ;
- titre d'emploi ;
- numéro d'assurance sociale;
- statut (temps complet, temps partiel, occasionnelle) ;
- la liste des absences prolongées avec le motif ;
- la liste des travailleuses qui ont quitté définitivement avec leur date de départ.

6.7 Informations financières fournies au syndicat

Sur demande, le centre transmet au syndicat copie de ses états financiers présentés lors de l'assemblée générale de septembre.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 Utilisation des locaux

Le centre permet au syndicat de tenir des réunions pour les travailleuses dans les locaux du centre. Le centre doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance de l'intention du syndicat d'utiliser ses locaux et cette utilisation est accordée si cela n'entrave pas d'autres activités déjà cédulées et si cela n'implique pas de frais au centre.

7.2 Tableau d'affichage

Chaque installation met à la disposition du syndicat et de ses membres, un (1) tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales. Ce tableau est situé dans la salle de repos.

7.3 Représentantes syndicales

a) Liste des représentantes syndicales

Le syndicat fournit au centre la liste des officières du syndicat régional ainsi que le nom des déléguées syndicales de chaque établissement du centre et avise de toute modification subséquente.

Le centre fait de même pour ses représentantes officielles face au syndicat.

b) Rôle des déléguées syndicales locales

Les déléguées syndicales locales peuvent rencontrer les représentantes du centre sur rendez-vous.

Elles peuvent également demander à la directrice au moins un (1) jour à l'avance de rencontrer une (1) travailleuse à la fois durant les heures de travail dans le cas d'un grief à discuter ou d'enquête concernant les conditions de travail.

Les travailleuses concernées et la déléguée syndicale du centre ne subissent aucune perte de salaire. La directrice peut refuser si elle juge que cette rencontre perturbe le fonctionnement du centre.

c) Représentantes du syndicat régional

Après avoir demandé à la directrice au moins un (1) jour ouvrable d'avance, les représentantes du syndicat régional peuvent rencontrer une (1) travailleuse à la fois, durant les heures de travail, sans perte de salaire pour celle-ci. Cette rencontre se tient dans la salle de repos des employées. La directrice peut refuser si elle juge que cette rencontre perturbe le fonctionnement du centre.

7.4 Congé pour activités syndicales

Toute travailleuse peut s'absenter sans solde du centre afin de participer à des activités syndicales, pourvu que la demande soit faite au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance. Une banque annuelle de huit (8) jours par année, par installation, pour l'ensemble des travailleuses qui peuvent être pris un maximum de deux (2) jours à la fois, est fixée à cette fin. Une seule travailleuse à la fois peut se prévaloir d'un tel congé.

Si une travailleuse d'une installation est élue à une fonction officielle du syndicat régional, les parties se rencontrent pour établir la libération requise. Telle libération n'est pas incluse dans le nombre de jours prévus dans la banque de libération.

Lors de ces libérations, la travailleuse accumule son ancienneté comme si elle était au travail.

7.5 Libération pour fonction syndicale

Si une travailleuse est appelée à occuper un poste électif à temps complet ou une fonction de permanence à un organisme affilié à la CSN, le centre, sur demande adressée par écrit trente (30) jours à l'avance, libère cette travailleuse sans solde et pour la période définie à la demande de libération.

À l'expiration de cette libération, la travailleuse doit aviser le centre au moins trente (30) jours à l'avance de son intention de renouveler ou non son congé. Si elle ne manifeste pas son intention, elle est réputée avoir demandé le renouvellement de son congé.

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

La travailleuse qui est libérée pour occuper un poste électif accumule son ancienneté comme si elle était au travail alors que la travailleuse qui est libérée pour une fonction de permanence conserve l'ancienneté qu'elle avait avant sa libération.

7.6 Comité de négociation local

Le centre libère deux (2) travailleuses désignées par le syndicat aux fins d'assister à toutes les séances de négociation locale. Si les séances ont lieu le soir, les travailleuses cumulent leurs heures qu'elles peuvent reprendre en journées complètes après entente avec la directrice. Ce temps de libération est sans solde. Ces libérations ne sont pas comprises dans la banque prévue à 7.4 B).

7.7 Comité de négociation régional

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

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.1 Définition

L'ancienneté signifie la mesure de la durée de service continu auprès de l'employeur, en année et en jours, à l'intérieur de l'unité de négociation.

8.2 Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée en service et s'exprime en années et en jours de calendrier.

La travailleuse peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée. Son ancienneté est alors calculée rétroactivement à sa date d'entrée en service.

L'ancienneté de la travailleuse à temps partiel ou 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 titre d'emploi.

En aucun cas, la travailleuse à temps partiel ou 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 occasionnelle, les jours de travail de la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle sont convertis en années et en jours de calendrier, selon la formule suivante: chaque jour de travail équivaut à 1\228ième d'année d'ancienneté si la semaine normale de travail est de cinq (5) jours et à un cent soixante-seizième (1/176ième) d'année d'ancienneté si la semaine normale de travail est de quatre (4) jours ou équivalent en heures.

8.3 Cumul de l'ancienneté

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

a) mise à pied pendant douze (12) 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) durant un congé de perfectionnement;

c) retrait préventif, congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévu à la convention collective;

d) absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue par la CSST;

e) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle, pendant les douze (12) premiers mois;

f) congé sans solde n'excédant pas quatre (4) semaines;

g) congé sans solde à temps partiel et congé à traitement différé;

h) pendant une libération pour fonction syndicale élective au syndicat régional;

i) durant une libération pour fonction syndicale élective autre que celle prévue à G) sans toutefois qu'elle n'ait d'effet sur l'avancement d'échelon salarial;

j) toute autre absence prévue à la convention collective ou autorisée par le centre.

La travailleuse à temps partiel et 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 calculés au fur et à mesure.

8.4 Gel de l'ancienneté

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

a) durant une absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie occupationnelle du treizième (13e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie;

b) durant un congé sans solde excédant quatre (4) semaines;

c) après le douzième (12e) mois consécutif de mise à pied;

d) lors d'une suspension non contestée de la part de la travailleuse ou du syndicat ou confirmée par une sentence arbitrale.

8.5 Perte de l'ancienneté

La travailleuse perd son ancienneté dans les cas suivants:

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

b) lors de sa démission;

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

d) lors d'une absence sans aviser et sans motif valable pendant trois (3) jours ouvrables ;

e) après le 12e mois sans appel au travail d'une travailleuse occasionnelle inscrite à la liste de rappel, excluant la période prévue à l'article 12.4 c).

8.6 Liste d'ancienneté

Le 15 avril de chaque année, le centre affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté au 31 mars. La liste d'ancienneté est annexée à la convention collective.

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 pendant la période d'affichage reçoit de l'employeur une copie de la liste d'ancienneté à son retour. Elle peut demander une correction à la liste d'ancienneté dans les trente (30) jours où elle en prend connaissance.

8.7 Ancienneté égale

Au moment d'effectuer les choix d'horaires, de groupes ou de vacances, en cas d'ancienneté égale entre plusieurs travailleuses, le rang est déterminé par tirage au sort, une seule fois, pour toujours. La même procédure s'applique dans d'autres circonstances où l'ancienneté prévaut (mises à pied, attribution de postes, etc.) et où plusieurs travailleuses ont le même rang d'ancienneté.

ARTICLE 9 ACQUISITION DE LA PERMANENCE

9.1 Période de probation

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de sept cent vingt heures (720) de travail dans un même titre d'emploi.

La période entre le 1er juillet et le 1er septembre n'est pas comptabilisée si la travailleuse n'a pas complété quatre cents (400) heures avant le 1er juillet.

La période de probation se terminant entre le 1er juillet et le 31 août est automatiquement prolongée jusqu'à la décision finale de l'employeur. Si au 15 septembre la décision n'est pas prise, la probation est réputée accordée.

Pendant cette période, la travailleuse a droit à tous les bénéfices de la 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 de probation.

9.2 Acquisition de la permanence

La travailleuse à temps complet ou à temps partiel ou occasionnelle obtient sa permanence après la période de probation, suite à la décision de la direction.

Elle ne peut exercer son droit d'ancienneté qu'une fois sa période de probation complétée.

La travailleuse qui a complété sa période de probation sans avoir obtenu sa permanence à la date de la signature de la convention collective peut acquérir sa permanence suivant le présent article dans un délai de trente jours de calendrier de cette signature.

9.3 Procédure d'évaluation

Il appartient à la direction de planifier, organiser, évaluer et soutenir la travailleuse dans le processus d'évaluation du personnel.

a) Avant la fin de la période de probation, la direction, suite aux consultations auprès des travailleuses, prend une décision en vue de faire l'une ou l'autre des recommandations suivantes:

1. la reconnaissance de la permanence;
2. la prolongation de la période de probation pour une période de vingt (20) jours de travail;
3. le congédiement.

b) Dans le cas où il y a prolongation de la période de probation, avant la fin de ladite période de probation, la direction prend une décision en vue de faire l'une ou l'autre des recommandations suivantes:

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

c) La décision écrite du Conseil d'administration doit parvenir à la travailleuse avant la fin de la période de probation ou de son prolongement, à défaut de quoi, la permanence est réputée accordée.

9.4 Attestations à fournir

Lors de l'embauche, la travailleuse doit compléter, à ses frais, son dossier par les documents suivants:

- le formulaire de demande d'emploi et le curriculum vitae;
- une copie des diplômes et attestations d'études et d'expérience;
- une attestation de santé;
- absence d’empêchement;
- cours de premiers soins.

ARTICLE 10 MUTATIONS VOLONTAIRES

10.1 Affichage de poste

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

La durée d'affichage est de dix (10) jours ouvrables.

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

- le titre d'emploi;
- la description de tâches;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- le groupe d'âge des enfants s'il y a lieu;
- les qualifications requises, lesquelles doivent être pertinentes et en relation directe avec le poste.

10. 2 Candidatures

Toute travailleuse peut poser sa candidature en remettant un avis écrit à cet effet à la directrice.

10.3 Attribution de poste

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les qualifications requises. À défaut, le centre peut procéder à un affichage extérieur.

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 qui obtient un poste par affichage a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail;

b) Avant la fin de la période d'essai, la direction, suite aux consultations faites auprès des travailleuses et des parents concernés, fait l'une ou l'autre des recommandations suivantes à la direction:

1- la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;

2- la prolongation de la période d'essai pour une durée de vingt (20) jours de travail;

3- la travailleuse est réintégrée dans son ancien poste.

c) Dans le cas où il y a prolongation de la période d'essai, avant la fin de ladite prolongation, la direction fait l'une ou l'autre des recommandations suivantes:

1- la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;

2- la travailleuse est réintégrée dans son ancien poste.

Si la travailleuse est maintenue dans 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.

d) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de la direction, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, la direction motive sa décision par écrit à la travailleuse. En cas de contestation, il incombe au centre de prouver que la travailleuse n'aurait pas pu satisfaire aux exigences normales de la tâche. Dans le cas où la travailleuse revient ou est retournée sur son ancien poste, le centre attribue le poste redevenu vacant à la seconde travailleuse qui avait postulé pour le poste, à moins qu'il se soit écoulé 6 mois depuis la première attribution.

e) Une travailleuse qui obtient un poste alors qu'elle n'a pas complété une période de d'essai sur un autre poste qu'elle a obtenu, est réputée renoncer au poste sur lequel elle n'a pas complété sa période d'essai.

ARTICLE 11 MISE À PIED

11.1 Avis de mise à pied

Le syndicat et la travailleuse concernée par une abolition de poste doivent en être avisés par courrier recommandé, au moins quinze (15) jours de calendrier avant la date de la mise à pied.

11.2 Procédure de mise à pied

La mise à pied se fait par titre d'emploi et par statut suivant l'ordre d'ancienneté en commençant par celle qui en a le moins parmi les détentrices de poste du statut visé, sauf si une entente contraire est confirmée par écrit entre les travailleuses concernées et approuvée par le syndicat et le Conseil d'administration. La travailleuse mise à pied peut supplanter une travailleuse moins ancienne d'un statut différent y compris une travailleuse occasionnelle qui comble un poste temporairement dépourvu de titulaire. Elle peut également supplanter une travailleuse moins ancienne dans un autre titre d'emploi en autant qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

La travailleuse supplantée a les mêmes droits que la travailleuse mise à pied.

Toute travailleuse peut décider de s'inscrire sur la liste de rappel plutôt que de supplanter.

En aucun cas, la travailleuse qui supplante ou qui s'inscrit sur la liste de rappel ne subit une diminution de son taux de salaire horaire.

11.3 Certificat de cessation d'emploi

Au moment du départ, le centre doit émettre à la travailleuse un certificat de cessation d'emploi et remettre toute somme due à cette date.

11.4 Procédure de rappel au travail

a) Les travailleuses mises à pied sont inscrites automatiquement sur la liste de rappel;

b) Toute travailleuse mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail sur toute candidate extérieure lorsqu'un poste devient vacant ou disponible dans son titre d'emploi;

c) Le centre qui réintègre dans ses fonctions une travailleuse mise à pied doit aviser la travailleuse par courrier recommandé, à la dernière adresse connue, avec copie au syndicat;

d) Sur réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse a quinze (15) jours ouvrables pour reprendre le travail, à défaut de quoi elle sera considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique ou de raison valable ou à moins qu'elle n'avise le centre qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

11.5 Fermeture du centre

a) Le centre avise les travailleuses et le syndicat de toute fermeture éventuelle, temporaire ou définitive, aussitôt la date de la 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 du contrôle du centre ("Act of God"), le délai de mise à pied peut être réduit à un (1) jour ouvrable.

11.6 Réouverture du centre

Lors de la réouverture du centre, les travailleuses en fonction au moment de la fermeture sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté et par titre d'emploi, en commençant par la plus ancienne, sauf si une entente contraire est confirmée par écrit entre les travailleuses concernées et approuvée par le syndicat et le Conseil d'administration.

11.7 Indemnité de licenciement

Lors de la fermeture définitive du centre, une somme de dix mille dollars (10 000$) est répartie entre les travailleuses après entente avec le syndicat.

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

12.1 Remplacement temporaire

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 la titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- congé annuel (vacances) ;
- congés fériés ;
- congé de maternité ;
- congé de paternité ;
- congé d'adoption ;
- maladie ou accident ;
- activités syndicales ;
- congés de perfectionnement avec ou sans solde ;
- période d'affichage (comprenant la période d'essai) ;
- congés sociaux ;
- congés sans solde ;
- suspension.

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) Sauf lorsque le centre n'est pas avisé au moins sept (7) jours à l'avance, la travailleuse qui comble un poste temporairement dépourvu de sa titulaire doit avoir un avis de sept (7) jours avant la fin d'un remplacement de deux (2) mois et plus.

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

Une fois le remplacement accordé, l'éducatrice doit le terminer, et ce, même si une éducatrice qualifiée devenait disponible pendant la durée du remplacement.

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

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

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

12.2 Composition de la liste de rappel

a) La liste de rappel comprend les travailleuses mises à pied, les travailleuses à temps partiel, ~~et~~ les travailleuses occasionnelles qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

b) Toute travailleuse peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de rappel. Pour ce faire, elle doit donner un préavis de dix (10) jours ouvrables.

La travailleuse qui démissionne ainsi de son poste conserve son ancienneté.

12.3 Utilisation de la liste de rappel

a) La liste de rappel est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour faire face à un surcroît temporaire de travail ou pour exécuter tout travail de nature inhabituelle d'une durée inférieure à six (6) mois ou pour 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 selon la procédure suivante:

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

2- Les travailleuses sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de leur disponibilité exprimée par écrit.

Dans le cas d'un remplacement temporaire prévu pour une période de plus de quatre (4) semaines, la période d'essai décrite à l'article 10.04 s'applique.

Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de plus de quatre (4) semaines, une travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que le sien, en autant qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses occasionnelles disponibles pour effectuer le remplacement et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Dans tous les cas de remplacement temporaire d'une durée prévisible de plus de quatre (4) semaines, une travailleuse non titulaire de groupe conserve la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'une titulaire de groupe en autant qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses occasionnelles ou à temps partiel disponibles pour effectuer le remplacement et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

3- Le rappel se fait par téléphone ou messager "interne" ou par écrit et la travailleuse est tenue de se présenter au travail immédiatement dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.

4- Si la travailleuse refuse, l'offre de travail est faite à la suivante et ainsi de suite.

12.4 Disponibilités exprimées

a) Les travailleuses inscrites sur la liste de rappel doivent donner leur disponibilité par écrit à l'employeur. Le centre est tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel pourvu que sa disponibilité exprimée corresponde au remplacement à effectuer. La travailleuse peut modifier sa disponibilité en tout temps en avisant par écrit l'employeur au moins une semaine à l'avance.

b) Après cinq (5) refus ou non réponse à l'intérieur d'une période de un (1) mois, la travailleuse sur la liste de rappel tombe à la fin de cette liste. Elle doit rencontrer la directrice et réévaluer sa disponibilité.

Est considéré comme un motif valable :

- une absence prévue à la convention collective;
- lorsque l'offre de travail est de moins de trois (3) heures;
- le fait de travailler dans un autre CPE.

c) Une travailleuse peut exprimer une non-disponibilité pour une période maximale de douze (12) mois par période de trois (3) ans, auquel cas, elle doit en aviser par écrit le centre.

Pour être réinscrite sur la liste de rappel, la travailleuse réexprime sa disponibilité par écrit en respectant la disponibilité minimale prévue au paragraphe d) de la présente clause. À défaut de remettre une disponibilité conforme par écrit, la travailleuse est considérée comme ayant démissionnée.

d) Une travailleuse peut indiquer sa disponibilité dans une seule ou plusieurs installations. Par contre, elle doit indiquer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine, et ce, durant toute l'année à l'exception de ses propres vacances.

e) Lorsqu'un nouveau remplacement de plus longue durée débute alors qu'une travailleuse est déjà assignée à un remplacement et qu'il lui reste huit (8) semaines et moins à faire, cette dernière est réputée disponible pour un remplacement. Dans ce cas, elle termine d'abord son remplacement à moins d'entente contraire entre les parties.

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.

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

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

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

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

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

13.4 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 à 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 à 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 (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 HORAIRE DE TRAVAIL (HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL)

16.1 Durée du travail

a) Travailleuse à temps complet (titulaire de groupe et rotation):

La semaine normale de travail des travailleuses à temps complet est de trente-quatre (34) heures, réparties à raison de huit heures trente minutes (8h30) de travail par jour, sur une période de quatre (4) jours par semaine, comprise entre le lundi et le vendredi inclusivement.

La journée de congé hebdomadaire est rotative et le changement s'effectue les 1er janvier et 1er juillet de chaque année.

Les deux horaires des éducatrices titulaires de groupes à la Maison de la famille sont rotatifs, et ce, à toutes les semaines.

La semaine normale de travail de l'éducatrice des pauses et fin de journée à l'installation de la Maison de la famille est exceptionnellement un poste à heures coupées de trente-quatre heures, réparties à raison de six heures et quarante-huit minutes (6 h 48) par jour, sur une période de cinq (5) jours par semaine, comprise entre le lundi et le vendredi inclusivement.

b) Responsable en alimentation

L'horaire normal de travail des responsables en alimentation à temps complet de l'installation Nobert et Sainte-Hélène est de trente-sept heures et demi réparties à raison de sept (7.5) heures et demi de travail par jour, sur une période de cinq jours par semaine compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

c) Adjointe administrative et conseillère pédagogique

L'horaire normal de travail de l'adjointe administrative est réparti le plus équitablement possible, du lundi au vendredi, à raison de trente-quatre heures (34h00) par semaine, normalement réparties sur quatre (4) jours.

L'horaire normal de travail de la conseillère pédagogique pour ces titres d'emploi est réparti le plus équitablement possible, du lundi au vendredi, à raison de trente-deux heures (32h00) par semaine, normalement réparties sur quatre (4) jours.

d) Conseillère à l'intervention

L'horaire normal de travail de la conseillère à l'intervention est réparti le plus équitablement possible, du lundi au vendredi, à raison de trente-sept heures et demie (37h30) par semaine, normalement réparties sur cinq (5) jours**.**

e) Éducatrice pédagogique

L'éducatrice pédagogique a un horaire normal de 34 heures réparti à raison de 8,5 heures par jour sur une période de 4 jours entre le lundi et le vendredi inclusivement.

16.2 Aménagement du temps de travail

Le centre de la petite enfance s'engage à privilégier la création et le maintien de postes à temps complet dans la mesure où les services dispensés par le centre de la petite enfance ne sont pas modifiés.

Le centre s'engage à ne pas créer d'autres postes à heures coupées sans l'approbation du syndicat.

16.3 Répartition des horaires

La directrice répartit les horaires de travail à chaque travailleuse en tenant compte de l'ancienneté et de la préférence de chacune. L'horaire de chaque travailleuse est fixe durant toute la période allant de septembre à juin, à moins d'une entente entre les parties et si le centre de la petite enfance doit procéder à des mises à pied ou si un remplacement à temps complet prévisible de plus de quatre (4) semaines consécutives est à effectuer. Dans ce cas, les horaires ainsi rendus disponibles sont répartis parmi les travailleuses selon leur préférence et leur ancienneté. Cette répartition s'effectue à l'intérieur de chacune des installations. Durant la période estivale, la période de quatre (4) semaines est réduite à une (1) semaine.

16.4 Flexibilité des horaires

La conseillère à l'intervention, l'adjointe administrative ainsi que la conseillère pédagogique bénéficient d'un horaire flexible. Par conséquent, l'application de l'article 17 pour ces titres d'emploi se fait après la semaine normale de

travail accordé par la direction. L'horaire flexible ne doit pas causer de temps supplémentaire.

16.5 Période de repos

La travailleuse qui effectue au moins cinq (5) heures de travail par jour bénéficie, à l'intérieur de son horaire de travail, d'au moins trente (30) minutes de repos payées.

L'éducatrice et la cuisinière bénéficient, à l'intérieur de son horaire de travail, de trente (30) minutes de repos payées.

Le temps de repos pour les autres titres d'emploi est réparti de la façon suivante, de deux (2) pauses d'une durée de quinze (15) minutes chacune. La directrice fixe les pauses. Les travailleuses jumelées peuvent échanger leurs pauses entre elles. Ces périodes sont calculées comme des heures travaillées.

16.6 Activités d'encadrement pédagogique

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

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

c) La banque doit contenir un minimum de 2340 heures par année, incluant le temps de préparation pédagogique prévu à l'alinéa d) de la présente clause. L'utilisation de cette banque est répartie en collaboration avec l'équipe de travail.

d) L'éducatrice ainsi que la travailleuse occupant le poste de rotation bénéficient, à l'intérieur de son horaire de travail, de l'équivalent de quarante-huit (48) heures par année pour la préparation pédagogique, réparti en collaboration avec l'équipe de travail.

e) La travailleuse occasionnelle qui remplace durant la période des vacances ne bénéficie pas de période rémunérée pour les activités d'encadrement pédagogique.

16.7 Gestion à la cuisine

Voir la lettre d'entente numéro 6

16.8 Travailleuse ayant en charge une stagiaire

L'employeur libère avec traitement la travailleuse responsable d'une stagiaire selon les besoins identifiés par l'établissement d'enseignement et le CPE, afin de s'acquitter des tâches supplémentaires occasionnées par le fait d'accueillir une stagiaire. Le temps nécessaire est alloué à la travailleuse à l'intérieur de son horaire de travail après autorisation de l'employeur.

16.9 Rémunération à taux régulier

Les heures effectuées en vertu des clauses 16.6 à 16.8 inclusivement ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées à taux régulier, sauf si le total des heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée à taux supplémentaire.

16.10 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.

16.11 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 **affecter** 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.

16.12 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 pourcent (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 pourcent (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;

b) 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.

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

c) La période de référence pour les fins de congé annuel s'établit du 1er 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

a) Le calendrier de vacances doit être établi avant le 1er mai de chaque année et confirmé au plus tard 15 jours après (choix 15 avril confirme le 1er mai).

   Le choix des dates de prise de vacances se fait par ancienneté, en tenant compte des préférences exprimées par chacune des travailleuses. Ce choix s'effectue à l'intérieur de chacune des installations.

b) Une travailleuse incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail, juré ou décès d'un membre de sa famille, survenus avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances 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.

   Lorsque la travailleuse revient de l'un de ces congés décrits ci-dessus, après le 1er octobre de l'année en cours, il lui est possible de reporter son indemnité de vacances à l'année financière suivante dans le cas où l'indemnité du congé annuel subséquente est réduite tel que prévu par l'un ou l'autre des congés décrits ci-dessus.

18.5 Indemnité de congé annuel

Le calcul de l'indemnité de congé annuel s'effectue de la manière suivante :

a) 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 26 semaines pour cause de maladie autre que maladie professionnelle ;
- absence de plus 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 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.

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 :

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

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

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

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

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

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

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 beau-frère, d'une belle-sœur, d'un des grands-parents : deux (2) jours ouvrables consécutifs.

5. La travailleuse qui assiste aux funérailles a droit à une (1) journée additionnelle aux congés prévus aux clauses 21.1 a) 1 à 21.1 a) 3 si celles-ci ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence.

6. Ces congés peuvent être reportés ou divisés en deux (2) périodes en cas de crémation ou d'enterrement reporté. Dans ce cas, la travailleuse avise l'employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés.

b) Mariage

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

2. Le jour du mariage du père de la travailleuse, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants lorsque celui-ci a lieu un jour ouvrable et qu'elle y assiste.

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.

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

c) Interruption de grossesse

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

d) Durée maximale

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.

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

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

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

22.6 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) Début du congé

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

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) Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;

- pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie reliée à la grossesse affectant la travailleuse : ce congé est suspendu le temps

de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;

- la présence de la travailleuse est requise auprès d'un proche tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail : ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines.

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

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.

l) Poste aboli et fin d'affectation

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

2. La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle qui termine une affectation pendant la durée de son 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 (20e) 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, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

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.

2. 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.

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

23.9 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 (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 peuvent 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 peuvent 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 durée excède quatre (4) semaines :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

1. Congé annuel

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

2. Congés de maladie ou personnels

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

3. Assurances :

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

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

4. Régime de retraite :

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

5. Modalités de retour :

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

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

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

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

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

26.1 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;

2. soit une prestation de travail à temps complet pendant neuf (9) mois suivi d'un arrêt de travail à temps complet de trois mois consécutifs, et ce, entre le 1er mai et le 1er septembre.

28.2 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 1er avril 2015 au 31 mars 2016

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rémunération additionnelle

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

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

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

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

30.3 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 reconnaitre de l'expérience de travail pertinente acquise ailleurs que dans son milieu de travail.

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

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

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

L'employeur peut exiger de la travailleuse une attestation de l'expérience antérieure de travail. Lorsque la travailleuse ne peut fournir d'attestation, une déclaration assermentée faisant état de l'impossibilité de fournir 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 du salaire s'effectue par chèque ou dépôt direct, à jour fixe, à toutes les deux (2) semaines.

Si un versement échoit un jour férié payé 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, le titre d'emploi, la date de la période de paie, 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 et le montant du salaire net.

c) Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T-4 et Relevé 1, 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, le Centre doit remettre à la travailleuse toutes sommes dues ainsi que le certificat de cessation d'emploi au moment du départ, en autant que la travailleuse l'avise de la date de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance. Sinon, les sommes dues lui sont remises à la période de paie suivante.

Le centre doit fournir à la travailleuse une attestation de travail, si elle en fait la demande.

30.6 Sommes dues

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une travailleuse par l'employeur, la travailleuse rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé ou retenu par période de paie, jusqu'à acquittement de la dette, mais au moins quarante (40$) dollars.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme due à une travailleuse par l'employeur celui-ci doit corriger l'erreur dans la même semaine de la connaissance de l'erreur et verse à la travailleuse la somme due, si cette somme excède quarante (40$) dollars. Si la somme est moindre, elle est versée à la période de paie suivante.

Advenant une erreur reliée à la paie, aucune prescription n'est applicable.

L'employeur rembourse les achats fait par une travailleuse dans le cadre de son travail, sur présentation de facture dans les deux semaines de la réception de la facture. Toute dépense doit avoir été préalablement autorisée par la direction.

Les cinq douzième (5/12) de la réduction de la prime d'assurance-chômage attribuable à l'assurance-salaire sont remises à la travailleuse au cours du mois de décembre.

ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.1 Rétroactivité

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

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

ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES

32.1 Annexes et lettres d'entente

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

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

Les travailleuses ont accès à une salle de repos qui peut servir à d'autres fonctions si aucune alternative n'est envisageable.

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 1er janvier d'une année au 31 décembre de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque toutes les heures effectuées en plus de sa semaine normale de travail. La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures effectuées.

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, après avoir avisé l'employeur au moins 1 semaine à l'avance. L'employeur doit autoriser la reprise de temps mais ne peut refuser sans motif valable.

La travailleuse doit écouler sa banque avant le 31 mars de chaque année. À défaut, l'employeur et la travailleuse se rencontrent afin d'établir les modalités de reprise de temps et de remboursement des heures accumulées non prises.

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 1er avril de chaque année, lorsqu'applicables, selon la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor (CT 194603 du 30 mars 2000 et modifications).

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 Réduction du taux de cotisation de l'assurance emploi

Une fois par année, l'employeur verse aux travailleuses la part de la travailleuse de la réduction du taux de cotisation à l'assurance emploi sur un chèque distinct, et ce, en application de l'article 69 de la Loi sur l'assurance emploi.

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 aux présentes ont signé à Longueuil ce 30e jour du mois de avril 2018.

Pour le Centre de la petite enfance La Petite Semence

Pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie - CSN

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

Adjointe administrative

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

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

Éducatrice

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

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

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

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

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

Agente de conformité

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

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

Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

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

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

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

Préposée

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

Conditions d'obtention
Aucune condition d'obtention particulière.

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

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

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

ou

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

Commis-comptable ou secrétaire-comptable

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

Conditions d'obtention

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

Secrétaire-réceptionniste

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

Conditions d'obtention

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

Aide-éducatrice ou aide générale

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

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

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

Conditions d'obtention

Aucune condition minimale particulière n'est exigée.

Éducatrice spécialisée

Voir Entente de conciliation

ANNEXE B - TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

Personnel de garde

Éducatrice qualifiée

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

Éducatrice non qualifiée

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

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

Éducatrice spécialisée

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

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

Personnel de services

Responsable de l'alimentation ou cuisinière

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

Préposée

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

Aide-éducatrice

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

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

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

Personnel de soutien pédagogique et technique

Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

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

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

Agente de conformité

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

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

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

Personnel de soutien administratif

Adjointe administrative

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

Commis comptable ou secrétaire comptable

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

Secrétaire-réceptionniste

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

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

ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE

Article 3 Champ d'application
3.6 Comité de relations de travail national

Article 5 Gestion du CPE
5.2 a) Participation à l'assemblée générale
5.2 b) Participation au conseil d'administration

Article 7 Liberté d'action syndicale
7.7 Comité de négociation régional

Article 10 Procédure d'attribution de poste
Qualification pour l'obtention d'un poste

Article 12 Remplacement temporaire et liste de rappel
Qualification pour l'obtention d'un remplacement

Article 13 Procédure de grief et arbitrage
Article au complet

Article 14 Mesures disciplinaires ou administratives
Article au complet

Article 15 Sécurité et santé au travail
Article au complet

Article 16 Heures et semaine de travail
16.6 Temps de préparation pédagogique (quantum)
16.7 Gestion de la cuisine
16.9 Intempérie ou 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

Article 31 Rétroactivité
Article au complet

Article 32 Dispositions diverses
32.2 Repas
32.4 Droits acquis
32.5 Disparités régionales
32.6 Assurance-responsabilité et travailleuse seule
32.7 Contribution à Fondaction CSN
32.8 Vérification d'absence d'empêchement
32.10 Remboursement de frais de déplacement
32.11 Ratios

Article 33 Durée de la convention collective
Article au complet

Annexe A
Annexe au complet

Annexe B
Annexe au complet

Annexe C

Annexe au complet

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

LETTRE D'ENTENTE numéro 2 Congés annuels

LETTRE D'ENTENTE numéro 3 Congés fériés

LETTRE D'ENTENTE numéro 4 Congés maladie et personnels

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE numéro 8 Fonctionnement syndical

LETTRE D'ENTENTE numéro 9 Période de pauses rémunérées

LETTRE D'ENTENTE numéro 10 Concernant les relativités salariales

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

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

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

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

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

5. En vertu de son devoir de loyauté, l'administratrice doit elle-même s'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers et des documents internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses

intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 - CONGÉS ANNUELS

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - CONGÉS FÉRIÉS

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le comité paritaire

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

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

Contribution des employeurs

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

Mesure transitoire spéciale

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

- Deux millions pour l'année 2018 -2019[6]
- Deux millions pour l'année 2019-2020[7]
- Deux millions pour l'année 2020-2021[8]

Administration du régime

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

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

Reddition de compte et modalités administratives

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

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

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

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

[4] Ce montant sera disponible à compter du 1er avril 2018
[7] Ce montant sera disponible à compter du 1er avril 2019
[8] Ce montant sera disponible à compter du 31 mars 2020

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

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

ATTENDU QUE LES PARTIES SOUHAITENT DRESSER UN PORTRAIT DES CONDITIONS D'EXERCICE relatives à la gestion de la cuisine dans les centres de la petite enfance visés par la négociation nationale;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La mise sur pied d'un comité de travail ayant pour but de recenser les différentes tâches effectuées par les responsables en alimentation, et les différentes pratiques à cet égard, et ce, avant le 31 mars 2019.

2. Ce comité est composé de huit (8) membres : quatre (4) nommés par la FSSS-CSN et les syndicats, deux (2) par les regroupements patronaux et/ou des employeurs et deux (2) par le ministère.

3. Le comité doit produire des recommandations aux parties sur les conditions d'exercice relatives à la gestion de la cuisine, et ce, avant le 31 mars 2019.

4. Le cas échéant, les dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective sont maintenues jusqu'au 31 mars 2020.

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL

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

ET : Le ministère de la Famille (ministère)

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le montant est déterminé selon la formule suivante :

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

2. Pour la période du 1er avril 2017 au _____ (date de signature de l'entente nationale), un montant est versé pour les CPE dont la convention collective a été jugée conforme au 31 mars 2015. Le montant correspond à X% du montant calculé selon les modalités prévues au point 1[9] et est versé le 1er juin 2018.

3. Pour la période du _____ (date de signature de l'entente nationale) au 31 mars 2018, un montant est versé pour les CPE qui intègrent l'entente de principe nationale signée le _____ en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2018. Le montant correspond à X% du montant calculé selon les modalités prévues au point 1[10] et est versé le 1er décembre 2018.

4. Pour la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente de principe nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2018[11]. Le

[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 1er avril 2018, des versements seront faits à compter du mois où la convention collective a été jugée conforme.

montant est calculé selon les modalités prévues au point 1[12] et est versé le 1er décembre 2019.

5. Pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente de principe nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2019[13]. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1[14] et est versé le 1er décembre 2020.

6. Le syndicat s'engage à transmettre au ministère les conventions collectives conformes dans les trente (30) jours de la signature. L'admissibilité du versement s'établit à compter de la date de signature de la convention collective conforme[15]. À défaut, la date de réception de la convention collective conforme détermine la date de l'admissibilité aux versements.

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

   - libération dans le cadre du comité de relation de travail régional;

   - libération d'une déléguée syndicale et de l'intéressée pour l'audition d'un grief;

   - libération dans le cadre du comité des relations de travail local, lorsqu'aucun comité de relation du travail régional n'a été convenu entre les parties.

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

[12] La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2018-2019
[13] Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente de principe nationale le ou après le 1er avril 2019, des versements seront faits à compter du mois où la convention collective a été jugée conforme.
[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 NUMÉRO 9 - PÉRIODES DE PAUSES RÉMUNÉRÉES

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ___e jour du mois de_____2018.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10 - CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES

RELATIVITÉS SALARIALES

SECTION 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

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

2. Taux, échelles de traitement et rangements

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

   La structure salariale présentée à l'annexe 2 s'applique aux appellations d'emploi identifiées à l'annexe 1 en fonction de leur rangement.

3. Calcul applicable

   Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation aux échelles de traitement, les règles d'arrondi se font à la cent et il faut prévoir ce qui suit :

   - quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

SECTION 2 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Classement de la travailleuse

   La présente section n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la travailleuse au moment de son intégration. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. Les dispositions de la présente entente ont préséance sur toute disposition des conventions collectives qui aurait un effet contraire.

3. Règles d'intégration

La travailleuse est intégrée à la nouvelle échelle de traitement de la classe d'emplois qu'elle détient le 1er avril 2019, et ce, à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement avant intégration.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement des conventions collectives ni de modifier la date anniversaire du changement d'échelon.

4. Lettre d'entente ou d'intention sur les relativités salariales ou sur l'évaluation de certains emplois

Toute lettre d'entente ou d'intention afférente aux relativités salariales ou à l'évaluation de certains emplois prévue à la convention collective est abrogée, s'il y a lieu.

5. Les directives de classification ou ce qui en tient lieu seront ajustées en vue de refléter les dispositions de la présente, s'il y a lieu.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce __e jour du mois de_____2018.

ANNEXE 1

RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOIS
AU 2 AVRIL 2019

N° catégorie d'emplois	Nom d'appellation d'emploi	Rangement
22	Préposée	**6**
12	Aide-éducatrice	**9**
43	Secrétaire-réceptionniste	**10**
42	Commis comptable ou secrétaire comptable	**12**
21	Responsable en alimentation-cuisinière	**13**
32	Agente de conformité	**18**
111	Éducatrice non-qualifiée	**19**
111	Éducatrice qualifiée	**19**
41	Adjointe administrative	**19**
31	Agente-conseil en soutien pédagogique et technique	**21**
xx	Éducatrice spécialisée	**19**

Note : le rangement 18 de l'agente de conformité est applicable à compter de l'entrée en vigueur des instructions 14 et 15 ou au plus tard le 1er avril 2018.

ANNEXE 2

STRUCTURE SALARIALE

Rangement	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	15,92 $									
7	16,00 $	16,51 $								
8	16,08 $	16,59 $	17,12 $							
9	16,16 $	16,67 $	17,20 $	17,75 $						
10	16,24 $	16,76 $	17,29 $	17,84 $	18,41 $					
11	16,84 $	17,38 $	17,93 $	18,50 $	19,09 $					
12	16,93 $	17,47 $	18,03 $	18,60 $	19,19 $	19,80 $				
13	17,56 $	18,12 $	18,70 $	19,29 $	19,90 $	20,53 $				
14	17,63 $	18,19 $	18,77 $	19,37 $	19,99 $	20,63 $	21,29 $			
15	17,74 $	18,30 $	18,88 $	19,48 $	20,10 $	20,74 $	21,40 $	22,08 $		
16	17,83 $	18,40 $	18,99 $	19,59 $	20,21 $	20,85 $	21,51 $	22,19 $	22,90 $	
17	17,90 $	18,47 $	19,06 $	19,67 $	20,30 $	20,95 $	21,62 $	22,31 $	23,02 $	23,75 $
18	18,44 $	19,03 $	19,64 $	20,26 $	20,90 $	21,56 $	22,25 $	22,96 $	23,69 $	24,44 $
19	18,98 $	19,58 $	20,20 $	20,84 $	21,50 $	22,18 $	22,89 $	23,62 $	24,37 $	25,15 $
20	19,53 $	20,15 $	20,79 $	21,45 $	22,13 $	22,83 $	23,56 $	24,31 $	25,08 $	25,88 $
21	20,09 $	20,73 $	21,39 $	22,07 $	22,77 $	23,49 $	24,24 $	25,01 $	25,81 $	26,63 $
22	20,67 $	21,33 $	22,01 $	22,71 $	23,43 $	24,18 $	24,95 $	25,74 $	26,56 $	27,40 $
23	21,26 $	21,94 $	22,64 $	23,36 $	24,10 $	24,87 $	25,66 $	26,48 $	27,32 $	28,19 $

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14
16,75 $	17,28 $	17,83 $	18,40 $	18,98 $	19,58 $	20,20 $		20,84 $	21,50 $	22,18 $	22,89 $	23,62 $	24,37 $	25,15 $

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11 - RETRAIT DES GRIEFS LIÉS AU PIB NOMINAL

Relative à un règlement des litiges liés à toute disposition permettant une bonification du paramètre général pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012

- Considérant l'entente concernant les paramètres salariaux, conclue le 11 juillet 2012 entre le ministère de la Famille et la Fédération de la Santé et des Services sociaux (FSSS-CSN);

- Considérant l'existence de litiges liés aux dispositions permettant un pourcentage additionnel de majoration salariale pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;

- Les syndicats représentants des travailleuses des Centres de la Petite Enfance affiliés à la FSSS-CSN s'engagent à se désister de tous les griefs qu'ils ont soumis visant à contester la décision de l'employeur de ne pas majorer les taux et échelles de traitement pour l'année 2013 d'un pourcentage additionnel en application de la disposition liée à la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ___e jour du mois de_____2018.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12 : FRAIS D'INSCRIPTION

Toute travailleuse qui a un (1) ou des enfants inscrits au centre n'est pas tenue de payer les frais d'inscription ou autres frais (crème solaire, acétaminophène, etc.) établis par le centre.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13 : GROUPES MULTI-ÂGE

Lorsque l'employeur décide de transformer des groupes dont l'âge est défini en un groupe multi-âge, il doit suivre la procédure suivante :

La travailleuse titulaire du poste qui sera transformé reçoit un avis que son poste sera transformé au moins 15 jours à l'avance;

La travailleuse visée peut alors supplanter une travailleuse à temps complet ayant moins d'ancienneté;

La travailleuse supplantée peut supplanter une travailleuse à temps complet ayant moins d'ancienneté à son tour et ainsi de suite;

Si la travailleuse visée par la transformation quitte son poste, la dernière travailleuse à temps complet supplantée ne peut se prévaloir de son droit de supplantation et doit prendre le dernier poste rendu disponible, à moins qu'elle ne s'inscrive sur la liste de rappel. Dans ce cas, le poste est affiché conformément à la convention collective;

En aucun cas, une travailleuse à temps complet peut supplanter une travailleuse d'un autre statut;

L'employeur doit préalablement consulter l'équipe de travail sur l'implantation et sur la transition du poste vers le multi-âge;

La travailleuse visée par la transformation ou celle à qui le poste est attribué reçoit une formation fournie par l'employeur sur l'intervention en groupe multi-âge.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 14- PROJET PILOTE - DISPONIBILITÉ POUR LA 5e JOURNÉE

CONSIDÉRANT la volonté de certaines travailleuses d'effectuer des remplacements lors de la journée de congé hebdomadaire;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maintenir la semaine normale des éducatrices répartie sur 4 jours par semaine;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- Les parties mettent sur pied un projet pilote afin de permettre aux travailleuses à temps complet de se mettre disponible pour effectuer des remplacements lors de leur journée de congé hebdomadaire;

2- Les travailleuses à temps complet qui désirent participer au projet pilote doivent inscrire leur disponibilité à l'employeur pour effectuer un remplacement lors de la 5e journée;

3- La participation des travailleuses est volontaire et la disponibilité peut être retirée ou ajoutée à tout moment;

4- Lors de remplacements, l'employeur doit d'abord faire la procédure prescrite à l'article 12.3 de la convention collective, et seulement si l'employeur n'a pu combler le remplacement par la liste de rappel mais avant le recours à l'agence de remplacement, il procèdera par appel aux travailleuses à temps complet qui ont donné leur disponibilité par ancienneté.

5- Les travailleuses à temps complet qui ont donné leur disponibilité ne sont pas soumises aux pénalités prévues à l'article 12.5 concernant les refus;

6- La travailleuse à temps complet peut donner sa disponibilité pour une seule ou plusieurs installations et limiter aussi le groupe d'âge pour lequel elle est disponible;

7- Lorsqu'elle effectue un remplacement, la travailleuse à temps complet doit prendre l'horaire et le groupe de la travailleuse absente et qu'elle remplace;

8- Le remplacement est rémunéré à taux simple jusqu'à ce que la travailleuse ait atteint le total de quarante (40) heures dans la semaine, à ce moment, le travail excédentaire est rémunéré en temps supplémentaire (150%);

9- Le travail **effectué** durant la cinquième (5^{e}) journée ne peut pas être accumulé dans la banque de temps.

10- En aucune circonstance, l'employeur ne peut utiliser ce projet pilote pour réclamer, ou justifier la création de postes à 5 jours par semaine;

11- Le Projet pilote est d'une durée de un an à compter de la signature de la convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé à Longueuil le _____ 2018

_____ _____

Pour le syndicat Pour l'employeur

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 15 - PROJET PILOTE - RATIO DE VACANCES

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur de limiter le nombre de travailleuses en vacances en même temps;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'évaluer le ratio de vacances optimal afin de permettre à un maximum de travailleuses de prendre leur vacances au moment qu'elles le souhaitent tout en assurant un maintien du service au CPE;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- Les parties mettent sur pied un projet pilote afin d'établir un ratio limitant le nombre de travailleuses en vacances en même temps durant la période estivale telle que définie à l'article 18.3 de la convention collective;

2- Le nombre de travailleuses en même durant la période estivale est de cinq (5) travailleuses de l'installation Sainte-Hélène, huit (8) travailleuses de l'installation Nobert et une travailleuse et demi (1.5) pour l'installation Maison de la Famille. Pour l'installation de la Famille, un chevauchement de congé annuel faisant en sorte de durant quelques semaines deux travailleuses pourraient être en vacances en même temps sera accepté.

3- L'employeur doit établir le calendrier de vacances selon la procédure prévue à l'article 18.4 de la convention collective.

4- L'employeur doit informer des horaires de travail prévus durant la période estivale pour les travailleuses titulaires et occasionnelles au plus tard le 1er juin;

5- Le Projet pilote est d'une durée de un an à compter de la signature de la convention collective et sera réévalué par le comité de relation de travail local.

En foi de quoi les parties ont signé à Longueuil le _____ 2018

_____ _____

Pour le syndicat Pour l'employeur

MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **LE MINISTRE DE LA FAMILLE,** ici représenté et agissant par madame Marie-Renée Roy, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes, (ci-après désigné comme « le Ministre »)

ET : **LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC - CSQ,** située au 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, ici représentée et agissant par madame Valérie Grenon, présidente, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,

Ci-après désignée comme « FIPEQ-CSQ »

ET : **LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN**, personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 1601, avenue De Lorimier, à Montréal (Québec) H2K 4M5, représentée par monsieur Dany Lacasse, vice-président, (ci-après désignée comme « FSSS-CSN »)

ATTENDU QUE la *Loi favorisant l'établissement d'un régime de retraite à l'intention d'employés œuvrant dans le domaine des services de garde à l'enfance*, L.R.Q. c E-12.011 (ci-après « la Loi »);

ATTENDU QUE le régime de retraite est soumis à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (ci-après « Loi RCR »);

ATTENDU QUE les centres de la petite enfance et les garderies privées conventionnées du Québec doivent adhérer au Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec (ci-après le « Régime »), conformément à l'article 2 de la Loi;

ATTENDU QUE toutes modifications au Régime doivent obtenir l'autorisation du Ministre

conformément à l'article 6 de la Loi;

ATTENDU QUE les dispositions du Régime peuvent être modifiées lorsque le Ministre a autorisé les modifications après avoir consulté l'Association québécoise des centres de la petite enfance et l'Association des garderies privées du Québec et que la Fédération de la santé et des services sociaux et la Centrale des syndicats du Québec ont conjointement approuvé les modifications, et ce, conformément aux dispositions de l'article 166 du Régime;

ATTENDU QUE des négociations ont eu lieu sur le Régime à la table de négociation nationale et que les parties en sont arrivées à une entente dont les termes sont décrits dans la présente;

ATTENDU QUE la présente lettre d'entente est une matière non arbitrale et exclue de la convention collective;

ATTENDU QUE les modifications aux dispositions du Régime seront apportées sous réserve de toute modification législative ou réglementaire qui pourrait s'avérer nécessaire.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. Les dispositions suivantes du Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec sont modifiées de la façon suivante :

   a) À compter du 1er janvier 2020, instaurer un critère d'admissibilité au Régime :

      1. Prévoir qu'une employée devient admissible au Régime lorsqu'elle a cumulé au moins 550 heures rémunérées dans la même année civile. L'adhésion se fait le mois suivant l'une des deux validations annuelles de l'administrateur du Régime, soit en juin ou en décembre. Les critères minimaux d'adhésion prévus à la Loi RCR continuent de s'appliquer.

      2. Prévoir qu'en cas d'erreur administrative retardant l'adhésion de la participante, cette dernière assume la rétroactivité de sa cotisation salariale pour un maximum de six (6) mois de retard. Au-delà de cette période de 6 mois, aucune cotisation salariale n'est versée par la participante et la caisse de retraite assume la perte résultante. Le versement de cette rétroactivité peut s'échelonner sur une période maximale de 12 mois, avec intérêt. Le taux d'intérêt à être utilisé sera déterminé par le comité de retraite.

b) À compter du 1er janvier 2018, la rémunération effectivement payée à la participante par son employeur pour des heures en temps supplémentaire effectuées au-delà de 1664 heures est exclue du salaire admissible. Pour plus de précision, aucune cotisation salariale ne sera prélevée sur cette rémunération exclue du salaire admissible.

c) À compter du 1er janvier 2018, indexer le plafond du salaire admissible selon les augmentations salariales consenties aux participantes syndiquées par le ministère de la Famille et les associations d'employeurs à la table de négociation nationale.

d) Sauf exceptions prévues à la Loi RCR (décès, partage du patrimoine et acquittement forcé de la valeur de transfert), prévoir que les valeurs de transfert lors d'une cessation de participation active sont payées en proportion du degré de solvabilité du Régime.

e) Pour les années de service accumulées avant le 1er janvier 2018, prévoir clairement dans les dispositions financières du Régime :

   1. Dans la situation où le compte patronal est plus élevé que le compte des participantes, prioriser, dans les conditions d'affectation des excédents d'actif, le compte patronal jusqu'à ce qu'il atteigne la valeur du compte des participantes et, par la suite, s'assurer d'une utilisation identique de ceux-ci.

   2. Lorsque les conditions sont respectées, les utilisations de surplus par les employeurs s'effectuent au moyen d'une réduction du taux de cotisation de ces derniers dans le volet courant. Un transfert d'actif du volet antérieur au volet courant, de la valeur de la réduction de la cotisation patronale, est alors effectué.

f) Pour les années de service accumulées à compter du 1er janvier 2019, éliminer l'indexation de la rente différée lors d'une cessation de participation active.

g) Pour les années de service accumulées à compter du 1er janvier 2018 (volet courant) :

   1. Un nouveau volet est créé relativement aux engagements du Régime à compter du 1er janvier 2018. À cet effet, des comptes distincts entre le volet antérieur (service antérieur au 1er janvier 2018) et le volet courant seront illustrés aux états financiers du Régime, ainsi qu'à l'évaluation actuarielle afin de refléter les flux financiers attribuables à chacun des volets.

   2. Un fonds de stabilisation est créé à compter du 1er janvier 2018.

   3. Une cotisation de stabilisation égale à 10 % du coût de service courant est versée en parts égales par les participantes et les employeurs au fonds de stabilisation pour le remboursement des déficits du volet courant. Les gains actuariels générés après le 31 décembre 2017, relativement au volet courant, sont aussi affectés au fonds de stabilisation.

4. La valeur minimale que doit atteindre le fonds de stabilisation est la plus élevée entre 15 % du passif de capitalisation du volet courant et le montant que représente la provision pour écart défavorable constituée à l'égard des engagements du Régime de ce même volet. L'excédent du fonds de stabilisation sur cette valeur minimale est utilisé conformément à g 8).

5. Lors de l'évaluation actuarielle, si un déficit est observé dans le volet courant, le fonds de stabilisation et, au besoin, les nouvelles cotisations versées au fonds de stabilisation, doivent être utilisés en priorité pour payer, jusqu'à concurrence de la valeur du fonds, les cotisations d'équilibre qu'auraient dû défrayer les employeurs en l'absence du fonds de stabilisation.

6. Les déficits sont à la charge des employeurs. Si la cotisation d'équilibre ne peut être autrement financée, elle est défrayée par les employeurs.

7. Un compte patronal est créé au volet courant, dans lequel sont comptabilisées toutes les cotisations d'équilibre versées par les employeurs dans ce volet. L'accumulation des cotisations d'équilibre dans le temps s'effectue avec intérêt, en fonction du taux de rendement réalisé par la caisse de retraite.

8. Lorsque l'actif total du volet courant du Régime excède la valeur du passif de capitalisation du volet courant et la valeur minimale que doit atteindre le fonds de stabilisation selon g 4), le Régime est considéré en position de surplus. Les surplus sont utilisés dans l'ordre suivant :

    - Transfert du fonds de stabilisation vers le compte général pour résorber le déficit le cas échéant.

    - Pour compenser les employeurs, dans la mesure où ils ont versé des cotisations d'équilibre pour le volet courant en absence de fond suffisant au fonds de stabilisation. Cette utilisation vient réduire la valeur du compte patronal en diminuant les cotisations des employeurs. Les surplus peuvent être utilisés pourvu que le fonds de stabilisation après utilisation demeure égal ou supérieur à la valeur minimale du fonds de stabilisation du volet courant. Les surplus utilisés ne peuvent excéder la valeur du compte patronal du volet courant.

    - Pour constituer une réserve additionnelle entre la valeur minimale du fonds de stabilisation et 25 % du passif de capitalisation du volet courant. Pour plus de précision, lorsque le compte patronal est nul, aucun surplus n'est utilisé avant que le fonds de stabilisation ne dépasse 25 % du passif de capitalisation du volet courant. Les parties peuvent convenir d'une utilisation des surplus autre que celle décrite dans cet article. L'accord du ministère de la Famille est par contre nécessaire.

- Lorsque le compte patronal est nul et que la réserve additionnelle a été constituée, les surplus du volet courant peuvent être utilisés selon un partage à parts égales entre les participantes et les employeurs. Les surplus peuvent être utilisés pourvu que le fonds de stabilisation après utilisation demeure égal ou supérieur à 25 % du passif de capitalisation du volet courant. Sous réserve des limites fiscales, les parties peuvent convenir d'une utilisation des surplus autre que celle décrite dans cet article.

h) La marge pour écarts défavorables actuellement incluse dans le taux d'actualisation du Régime est revue à la baisse afin de prendre en compte les marges explicites prévues à la présente entente. L'ampleur de cette réduction pourra découler de discussions avec l'actuaire du Régime au comité de retraite en vue de limiter les hausses potentielles du taux de cotisation suite au dépôt de la prochaine évaluation actuarielle du Régime. La même marge s'appliquera au volet courant et au volet antérieur.

DISPOSITIONS FINALES

3. Les adaptations nécessaires seront apportées aux dispositions du Régime concernées par les présentes.
4. La présente lettre d'entente intervient conformément aux dispositions de l'article 166 du *Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec.*
5. La présente entente entre en vigueur à la date de signature.

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

Le ministre de la Famille

_____
Marie-Renée Roy
Sous-ministre

La Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec - CSQ

_____
Valérie Grenon
Présidente

La Fédération de la santé et
des services sociaux – CSN

_____
Dany Lacasse
Vice-Président

ENTENTE DE CONCILIATION VISANT LE RETRAIT DES PLAINTES DÉPOSÉES DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2010 ET 2015

ENTRE : Le MINISTÈRE DE LA FAMILLE (Ministère)

ET : LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN)

ET : LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Les parties à la présente entente conviennent que :

1. La FSSS-CSN et les associations accréditées qu'elle représente se désistent de toutes les plaintes déposées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour lesquelles elles agissent à titre de partie plaignante ou de mandataire des associations accréditées ou d'une de leurs membres dans le cadre des exercices de maintien de l'équité salariale des centres de la petite enfance de 2010 et 2015.

2. La FSSS-CSN et chaque association accréditée qu'elle représente s'engagent, à cet effet, à transmettre par écrit à la CNESST, dans les 7 jours ouvrables suivant la signature de la présente entente, un avis de retrait de toutes les plaintes de maintien déposées en 2010 et 2015.

3. La FSSS-CSN s'engage à informer de son désistement, dans les 7 jours ouvrables suivant la signature de la présente entente, les personnes salariées ayant déposé des plaintes pour lesquelles elle n'est pas mandataire et pour lesquels la FSSS-CSN a connaissance de l'existence de ces plaintes et les inviter à se désister de ces plaintes.

4. Les parties à la présente entente conviennent que le rangement de la catégorie d'emploi agente de conformité est le rangement 18. Ce rangement est applicable pour cette catégorie à la date de l'entrée en vigueur des instructions 14 et 15 ou au plus tard, au 1er avril 2018.

5. Les parties à la présente entente conviennent de la création de la catégorie d'emploi d'éducatrice spécialisée à la date de signature de la convention collective et que le rangement de cette catégorie est 19.

6. Les cotes d'évaluation relatives aux rangements mentionnés ci-haut des catégories d'emplois agente de conformité et éducatrice spécialisée, ainsi que leur description de tâches, devront être convenues par les parties dans les 120 jours de la signature de la présente entente.

7. Les échelles de traitement présentées à l'annexe 1 correspondent au rangement des catégories d'emplois à ces dates. Cette intégration se fait au taux égal ou immédiatement supérieur au salaire de base de la personne salariée à la veille de l'entrée en vigueur de chacune de ces échelles salariales.

8. La FSSS-CSN garantit avoir toutes les autorisations requises pour agir pour et au nom des associations accréditées et des personnes salariées, le cas échéant, pour lesquels elle détient un mandat de représentation aux fins des dispositions prévues à la présente entente.

9. Les conventions collectives seront modifiées en conséquence de la présente entente

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce ____e jour du mois de_____2018.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

_____
Marie-Renée Roy
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

_____
Dany Lacasse
Vice-Président

LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord
- L'Association patronale des CPE des Laurentides
- L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais
- L'Association des employeurs des CPE de Lanaudière

_____

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

- L'Association patronale des CPE et BC du Saguenay-Lac-Saint-Jean

_____

Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

- Consortium CPE-BC de Saguenay
- La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches
- L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec
- L'Association patronale des CPE 08-10 de l'Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec
- L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan

_____

M[e] Mathieu Fournier

Pour le regroupement patronal suivant :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie

_____

M[e] André Fournier