



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE LE

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

ET

**L'ASSOCIATION PATRONALE NATIONALE
DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE**

(CPE)

2020 - 2023

POUR NOUS JOINDRE :



Nadia Vallée, Présidence : nadiavallee@sttpem.ca

Julie Vaillancourt, Secrétariat - trésorerie : julievaillancourt@sttpem.ca

Nancy Rodier, 1ere vice-présidence et responsable à la négociation : nancyrodier@sttpem.ca

Chantal Vallée, 2e vice-présidence et responsable aux griefs : chantalvallee@sttpem.ca

Julie Gervais, Responsable à la santé et à la sécurité et agente de griefs : juliegervais@sttpem.ca

Genevieve Babeu, Responsable à la mobilisation et à la vie syndicale : genevievebabeu@sttpem.ca

450-656-7900 #0 ou 1-866-266-7900 #0

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.....	2
ARTICLE 2 DÉFINITIONS	3
2.1 Travailleuse.....	3
2.2 Travailleuse à temps complet.....	3
2.3 Travailleuse à temps partiel	3
2.4 Travailleuse occasionnelle.....	3
2.5 Poste	3
2.6 Poste combiné	4
2.7 Poste vacant	4
2.8 Affectation	4
2.9 Conjoint/conjointe.....	4
2.10 Stagiaire	4
2.11 Année de service	5
2.12 Personne sur un programme gouvernemental	5
2.13 Jour ouvrable	5
2.14 Syndicat	5
ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION	6
3.1 Juridiction	6
3.2 Interprétation du certificat d'accréditation	6
3.3 Agent-négociateur.....	6
3.4 Entente particulière ou modification de la convention.....	6
3.5 Sous-contrat et contrat à forfait.....	7
3.6 Comité de relations de travail local.....	7
3.7 Comité de relations de travail régional	8
3.8 Travail hors de l'unité de négociation	8
ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	9
4.1 Féminisation des textes.....	9
4.2 Non-discrimination	9
4.3 Autonomie professionnelle	9
4.4 Harcèlement psychologique et sexuel.....	9
ARTICLE 5 GESTION DU CENTRE	11
5.1 Droits de la direction	11
5.2 Participation des travailleuses.....	11
5.3 Équipe de travail.....	12
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL.....	14
6.1 Obligation d'adhésion au syndicat	14
6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses.....	14
6.3 Exception à la règle.....	14
6.4 Déduction des cotisations syndicales	14

6.5	Cas litigieux.....	14
6.6	Informations fournies au syndicat.....	15
6.7	Informations financières fournies au syndicat	15
ARTICLE 7 LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE		16
7.1	Utilisation des locaux.....	16
7.2	Tableau d’affichage	16
7.3	Représentantes syndicales	16
7.4	Libération pour activités syndicales	17
7.5	Libération pour fonction syndicale.....	18
7.6	Remboursement des libérations syndicales.....	19
7.7	Comité de négociation régional	19
7.8	Sommes dédiées au fonctionnement syndical.....	19
ARTICLE 8 ANCIENNETÉ		20
8.1	Définition	20
8.2	Calcul de l’ancienneté.....	20
8.3	Cumul de l’ancienneté.....	20
8.4	Conservation de l’ancienneté.....	22
8.5	Perte d’ancienneté	22
8.6	Liste d’ancienneté.....	23
ARTICLE 9 PROCÉDURE D’EMBAUCHE ET D’ACQUISITION DE LA PERMANENCE.....		24
9.1	Sélection du personnel	24
9.2	Période de probation.....	24
ARTICLE 10 PROCÉDURE D’ATTRIBUTION DE POSTES		25
10.1	Affichage du poste.....	25
10.2	Candidature	26
10.3	Travailleuse absente	26
10.4	Attribution du poste	27
10.5	Période d’essai (pour une autre catégorie d’emploi).....	28
ARTICLE 11 MISE À PIED		30
11.1	Abolition de poste	30
11.2	Procédure de mise à pied	30
11.3	Avis et délai.....	31
11.4	Relevé d’emploi	31
11.5	Procédure de rappel au travail.....	31
11.6	Fermeture du CPE.....	32
11.7	Réouverture du CPE.....	32
11.8	Indemnité de licenciement.....	32
ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL		33
12.1	Poste temporairement dépourvu de titulaire	33
12.2	Composition de la liste de rappel	34
12.3	Utilisation de la liste de rappel	34
12.4	Processus de réaffectation annuelle.....	37
12.5	Disponibilités	37
12.6	Gestion des refus.....	39
12.7	Éducatrice affectée aux remplacements.....	40

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	41
13.1 Définition du grief.....	41
13.2 Discussion préliminaire.....	41
13.3 Dépôt du grief.....	41
13.4 Deuxième étape : arbitrage.....	42
13.5 Pouvoirs de l'arbitre	42
13.6 Frais d'arbitrage.....	42
13.7 Dispositions particulières	43
ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES	44
14.1 Principe et définition	44
14.2 Avis de mesure disciplinaire	44
14.3 Recours de la travailleuse.....	45
14.4 Délai de péremption.....	45
14.5 Dossier personnel.....	45
14.6 Fardeau de la preuve.....	46
14.7 Mesure administrative	46
ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	47
15.1 Prévention	47
15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail.....	47
15.3 Retour au travail.....	48
15.4 Équipement de protection individuelle.....	48
ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL	49
16.1 Durée du travail.....	49
16.2 Aménagement du temps de travail.....	49
16.3 Répartition des horaires de travail.....	49
16.4 Affectation.....	50
16.5 Politique d'affectation des groupes et des horaires	50
16.6 Période de repos.....	50
16.7 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe	51
16.8 Gestion de la cuisine.....	52
16.9 Travailleuse ayant en charge une stagiaire	52
16.10 Intempérie ou événement incontrôlable	53
16.11 Baisse du taux de fréquentation.....	53
ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	54
17.1 Définition du temps supplémentaire	54
17.2 Répartition du temps supplémentaire	54
17.3 Rémunération des heures supplémentaires	54
17.4 Rappel au travail.....	55
17.5 Heures en surplus de la semaine normale de travail	55
ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS.....	56
18.1 Durée du congé annuel	56
18.2 Années de service et période de référence.....	56
18.3 Période de prise de congé annuel	57
18.4 Choix de dates du congé annuel.....	57
18.5 Indemnité de congé annuel.....	58
ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS	60

19.1	Énumération des congés fériés	60
19.2	Païement du congé férié.....	60
19.3	Travailleuse en congé	61
19.4	Travail lors d'un jour de congé férié.....	61
ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS		62
20.1	Congés de maladie ou personnels.....	62
20.2	Banque de congés de maladie ou personnels	62
20.3	Remboursement de congés utilisés en trop.....	63
20.4	Fractionnement	63
20.5	Ajustement au départ.....	63
20.6	Certificat médical et motifs d'absence	63
ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX		64
21.1	Énumération des congés sociaux	64
21.2	Prolongation sans traitement.....	65
21.3	Droit aux congés sociaux	65
21.4	Assignment comme jurée ou témoin	66
21.5	Congés pour obligations familiales.....	66
ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION		68
22.1	Retrait préventif	68
22.2	Avis à l'employeur	68
22.3	Maintien des avantages sociaux.....	68
22.4	Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur	68
22.5	Congé de maternité spécial et interruption de grossesse.....	69
22.6	Congé de maternité	70
22.7	Congé de naissance ou d'adoption.....	74
22.8	Congé de paternité	75
ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL.....		78
23.1	Congé parental complémentaire.....	78
23.2	Avis à l'employeur et date de retour.....	78
23.3	Fractionnement	79
23.4	Suspension du congé	79
23.5	Retour au travail avant l'expiration du congé parental.....	79
23.6	Retour au travail	80
23.7	Réintégration de la travailleuse.....	80
23.8	Poste aboli	80
23.9	Maintien des avantages sociaux.....	80
ARTICLE 24 CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT.....		81
24.1	Formation et perfectionnement.....	81
24.2	Budget alloué à la formation et au perfectionnement.....	82
24.3	Formation et perfectionnement exigé par l'employeur.....	82
ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT		83
25.1	Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins.....	83
25.2	Congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines	83
ARTICLE 26 ASSURANCE COLLECTIVE		86

26.1	Contribution de l'employeur	86
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE	87
27.1	Régime de retraite	87
27.2	Responsabilités de l'employeur	87
ARTICLE 28	RETRAITE PROGRESSIVE	88
28.1	Définition	88
28.2	Demande	88
28.3	Période couverte et prise de la retraite	88
28.4	Droits et avantages	89
28.5	Cessation de l'entente	89
28.6	Application de la convention collective	89
ARTICLE 29	CONGÉS AUTOFINANCÉS	90
ARTICLE 30	RÉMUNÉRATION	91
30.1	Appellations d'emplois et taux de salaires	91
30.2	A) Majoration des taux et échelles de salaires	91
30.3	Salaires et classification	92
30.4	Versement des salaires	95
30.5	Départ d'une travailleuse	95
30.6	Erreur sur la paie	96
ARTICLE 31	RÉTROACTIVITÉ	98
31.1	Rétroactivité	98
ARTICLE 32	DISPOSITIONS DIVERSES	99
32.1	Annexes et lettres d'entente	99
32.2	Local de repos	99
32.3	Droits acquis	99
32.4	Assurance responsabilité et travailleuse seule	99
32.5	Contribution à FondAction CSN	99
32.6	Vérification d'absence d'empêchement	100
32.7	Banque de temps	100
32.8	Remboursement des frais de déplacement	101
32.9	Ratios	102
32.10	Travailleuse nouvellement embauchée	102
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	103
33.1	Durée de la convention	103
33.2	Modification de la convention collective	103
ANNEXE A	APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION	104
ANNEXE B	TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES	109
ANNEXE B1	STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2022	118
ANNEXE C	COMPÉTENCES REQUISES POUR LE POSTE D'AGENTE- CONSEIL EN SOUTIEN PÉDAGOGIQUE ET TECHNIQUE	119
LETTRE D'ENTENTE 1	120

COMITÉ SUR LA CUISINE

LETRE D'ENTENTE NUMÉRO 2.....	121
RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC	
LETRE D'ENTENTE NUMÉRO 3.....	123
CPE AUX MILLE JEUX	
LETRE D'ENTENTE NUMÉRO 4.....	125
CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS	
LETRE D'ENTENTE NUMÉRO 5.....	126
CPE PIERROT LA LUNE	
LETRE D'ENTENTE NUMÉRO 6.....	128
RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES	
LETRE D'ENTENTE NUMÉRO 7.....	131
CPE DU QUARTIER	
LETRE D'ENTENTE NUMÉRO 8.....	132
CPE KALÉIDOSCOPE	
LETRE D'ENTENTE.....	134
CONCERNANT L'OCTROI DE MESURES EXCEPTIONNELLES VISANT À FAVORISER ET VALORISER LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES	
LETRE D'ENTENTE.....	140
CONCERNANT L'OCTROI D'UNE PRIME VISANT À FAVORISER LA PRÉSENCE DU PERSONNEL SUR LES HORAIRES NON USUELS	
LETRE D'ENTENTE.....	143
CONCERNANT LA RECONNAISSANCE POUR LES HEURES TRAVAILLÉES ENTRE LE 1 ^{ER} AVRIL 2020 ET LE 31 MARS 2021	
LETRE D'ENTENTE.....	146
RELATIVE À L'ÉVALUATION DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI DE RESPONSABLE EN ALIMENTATION-CUISINIÈRE	
LETRE D'ENTENTE.....	151
VISANT LE RETRAIT DES PLAINTES DÉPOSÉES DANS LE CADRE DE L'ÉVALUTATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020	



ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION

1.1 Les parties

Les parties à la présente convention collective de travail sont :

d'une part : Association patronale nationale des centres de la petite enfance (APNCPE)
ci-après appelée « APNCPE »
au nom des employeurs mentionnés dans la liste ci-dessous.

ET :

d'autre part : Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie – CSN (STTPEM-CSN)
ci-après appelé « le syndicat »

Les centres de la petite enfance (CPE) qui sont membres actuels de l'APNCPE (Montérégie) sont :

- Alakazoum inc.	- Le Petit Prince
- Aux Mille Jeux	- Le Soleil de Jeannot
- Cachalot inc.	- Le Temps d'un Rêve
- Cadet-Rousselle	- Les Coquelicots inc.
- Caillou Lapierre	- Les Gnômes inc.
- Citronnelle	- Les jardins d'Honorine inc.
- du Quartier	- Les petites souris
- Joujou	- Les Poussineaux
- Julie Soleil	- Les Tourterelles inc.
- Kaléidoscope	- Ma Licorne
- Katéri inc.	- Mon Petit Édouard (TA aux Mille Jeux)
- La Boîte à Bizous	- O Mille Ballons
- La Campinoise	- Patachou
- La Claire Fontaine de Pincourt	- Petit à petit
- La Maison Bleue	- Pierrot la lune inc.
- La Marelle inc.	- Quatre Soleils (TA du Quartier)
- La Passerelle	- Ses Amis
- La Petite Marine	- Soulanges
- La P'tite Caboche	- Tam-Tam
- L'Amus'Ailes	- Tout Doux
- L'Apprenti-Sage	- Vos Tout-Petits
- Le Château des Adorables (TA les Gnomes inc.)	- TA : Transfert d'actif
- Le Papillon bleu	



Ainsi que la Garderie Frisbi et compagnie, ci-après désignée comme un CPE aux fins de la présente convention collective.

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, ainsi que de déterminer pour ces dernières les conditions de travail visant à promouvoir leur sécurité et leur bien-être au travail tout en assurant la qualité des services offerts aux enfants et aux parents.



ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Travailleuse

Désigne une salariée au sens du Code du travail du Québec 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 titulaire de poste dont le nombre d'heures est au moins trente-deux (32) heures et dont les services sont retenus sur une base régulière, et ce, pour une période indéterminée.

2.3 Travailleuse à temps partiel

Toute travailleuse titulaire d'un poste dont le nombre d'heures est moins de trente-deux (32) heures par semaine et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

Une travailleuse à temps partiel qui fait un remplacement de trente-deux (32) heures par semaine et plus conserve son statut de travailleuse à temps partiel, et ce, jusqu'à ce qu'elle obtienne un poste à temps complet.

2.4 Travailleuse occasionnelle

Toute travailleuse ne détenant pas de poste et dont les services sont retenus pour l'un des motifs prévus à la clause 12.3 a).

2.5 Poste

Désigne une fonction identifiée par les tâches prévues à l'une ou l'autre des appellations d'emploi couvertes par la présente convention collective.



2.6 Poste combiné

Désigne plus d'une fonction identifiée par les tâches prévues à plus d'une appellation d'emploi couvert par la présente convention collective.

2.7 Poste vacant

Poste nouvellement créé ou dépourvu définitivement de sa titulaire.

2.8 Affectation

Désigne le travail attribué à une éducatrice à titre de titulaire de groupe (notamment, pouponnière, 2 ans, 3 ans, 4 ans, multiâge, etc.) ou non (notamment, rotation, pauses-fin de journée, etc.).

2.9 Conjoint/conjointe

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

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

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

2.10 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 et de l'Enseignement supérieur.



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.

2.11 Année de service

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

2.12 Personne sur 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 du programme gouvernemental. Cette personne n'est pas couverte par les dispositions de la convention collective. Le salaire est celui prévu par le programme gouvernemental applicable ou à défaut celui convenu entre l'employeur et le syndicat.

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 pourvoir un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

2.13 Jour ouvrable

Désigne un jour de semaine, du lundi au vendredi, pendant lequel le CPE est en activité.

2.14 Syndicat

Le terme syndicat désigne le syndicat régional, identifié à l'article 1.1 et représenté par un membre de l'exécutif syndical ou un salarié permanent du bureau syndical.



ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.1 Juridiction

La présente convention collective s'applique à toutes les travailleuses couvertes par les certificats d'accréditation des employeurs de l'association, et ce, tant en installation qu'en bureau coordonnateur.

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

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

Le syndicat reconnaît, par les présentes, l'APNCPE comme l'unique agent-négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom de l'employeur qui est membre de l'APNCPE et qui lui a donné le mandat de négocier la convention collective.

3.4 Entente particulière ou modification de la convention

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



3.5 Sous-contrat et contrat à forfait

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

- lorsque le contrat n'a pas pour effet de provoquer directement ou indirectement de mise à pied, d'abolition de poste, ou une diminution du nombre d'heures de travail des membres couvertes par l'unité de négociation;
- lorsque l'employeur fait appel à du personnel d'une agence de remplacement après avoir suivi la procédure de rappel prévue à l'article 12. L'employeur fera les efforts nécessaires pour maintenir une liste de rappel adéquate afin de minimiser l'utilisation des agences, notamment en démontrant qu'il procède activement à des affichages pour les postes en remplacement de plus de quatre (4) mois alors qu'il n'y a aucune travailleuse disponible sur la liste de rappel;
- lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention.

3.6 Comité de relations de travail local

Le comité de relations de travail local est formé pour tenter de régler toutes les questions concernant l'application de la convention collective et concernant les relations de travail au niveau local. De plus, ce comité se penchera sur l'octroi de la permanence de toutes travailleuses suivant les règles prévues à l'article 9.2 des présentes.

De façon exceptionnelle et urgente, dans le cas où l'employeur n'a pu obtenir le conseil du comité, relativement à une probation, après avoir fait les efforts nécessaires pour que le comité puisse se réunir, une consultation par courriel peut remplacer la tenue d'une rencontre du comité.

Le comité est paritaire et composé d'un maximum de deux (2) représentantes de l'employeur et de deux représentantes désignées par le syndicat à moins d'une entente contraire entre les membres du comité.

Les travailleuses ainsi désignées 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.



Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, et ce, au maximum une (1) fois par mois, sauf entente entre les parties.

3.7 Comité de relations de travail régional

Un comité de relations de travail régional est formé pour tenter de régler toutes les questions d'application et d'interprétation de la convention collective. Le comité est paritaire et composé d'un maximum de cinq (5) représentantes désignées par le syndicat et de cinq (5) représentantes désignées par l'APNCPE.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une personne ressource ou une personne invitée concernée par un sujet à l'ordre du jour, après entente entre les parties.

3.8 Travail hors de l'unité de négociation

La travailleuse qui accepte d'occuper une fonction de direction au centre, hors de l'unité de négociation, conserve le droit de retour à son poste pour une durée de six (6) mois continus ou non s'il s'agit d'un remplacement temporaire ou pour une durée de quatre (4) mois continus ou non s'il s'agit d'une promotion. Le délai de six (6) mois peut être renouvelé par entente entre l'employeur et l'équipe de travail.

La travailleuse qui retourne à son poste dans le délai prévu au premier alinéa retrouve les droits qu'elle détenait avant de le quitter. Toutefois, elle ne cumule pas d'ancienneté durant la période hors de l'unité de négociation.



ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1 Féminisation des textes

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

4.2 Non-discrimination

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

4.3 Autonomie professionnelle

Chaque travailleuse est responsable du choix et de l'utilisation des méthodes pédagogiques appropriées et de son programme d'activités dans l'exercice de ses fonctions ainsi que d'appliquer le programme pédagogique en vigueur au CPE. Cependant, l'exercice de cette autonomie professionnelle doit respecter l'orientation pédagogique générale du CPE en tenant compte de l'approche éducative, des règles établies et des recommandations formulées par l'employeur.

4.4 Harcèlement psychologique et sexuel

a) Principes généraux

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

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

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel, 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 ou sexuel doit être déposé dans les délais prévus par la Loi sur les normes du travail (deux (2) ans au moment de la signature de la présente convention collective) de la dernière manifestation de cette conduite. En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties peut être présentée en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

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

b) Harcèlement psychologique

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

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

c) Harcèlement sexuel

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

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



ARTICLE 5 GESTION DU CENTRE

5.1 Droits de la direction

L'employeur exerce ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

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

La directrice générale est la représentante officielle de l'employeur.

5.2 Participation des travailleuses

a) Participation au conseil d'administration

1. Lorsque les statuts et règlements généraux du CPE prévoient la participation au conseil d'administration d'une ou 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.
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 et lors de l'évaluation de la directrice générale.



- b) L'employeur peut former un comité de travail sur tout sujet. L'employeur favorise la participation des travailleuses syndiquées aux comités formés au sein du CPE.
- c) Les travailleuses qui participent aux différents comités mise sur pied par l'employeur ne subissent aucune perte de salaire pendant les réunions du comité si celles-ci ont lieu pendant les heures de travail. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, pour la durée de la rencontre. Les comités sont consultatifs et soumettent des recommandations à la direction.

5.3 Équipe de travail

a) Composition

Toutes les travailleuses forment l'équipe de travail. Dans les CPE où il y a plus d'une installation ou un bureau coordonnateur, les parties peuvent convenir qu'il y ait plus d'une équipe de travail.

b) Convocation

Les représentantes de l'employeur peuvent convoquer des réunions d'équipe par sujet. Seulement les travailleuses concernées par le sujet seront convoquées lors de ces réunions d'équipe par sujet.

c) Rôle

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

- le programme pédagogique, tant en ce qui a trait à son développement, à sa mise en application (plateforme pédagogique) qu'à sa mise à jour;
- l'organisation des activités communes à plusieurs groupes d'enfants;
- l'organisation quotidienne du travail;
- les priorités de formation du personnel syndiqué, incluant les formations en lien avec la mise à jour du programme éducatif du Ministère ou du CPE (plateforme pédagogique);



- l'intégration et le support des nouvelles travailleuses;
- la répartition des heures payées pour l'encadrement pédagogique et les réunions d'équipe;
- l'application de 16.10.

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

Sauf pour des raisons hors du contrôle de l'employeur, l'ordre du jour de la réunion d'équipe est affiché cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

d) Fonctionnement

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

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

e) Autres consultations des membres de l'équipe de travail

Lorsque demandé, la direction doit consulter les travailleuses concernées sur l'intégration des enfants ayant des besoins particuliers, les besoins des travailleuses par rapport à ces enfants ainsi que sur les difficultés particulières quant à la composition des groupes d'enfants.

De plus, la direction s'engage à analyser avec diligence toutes observations ou recommandations de l'équipe de travail sur l'intégration des enfants ayant des besoins particuliers et les mesures visant à soutenir les éducatrices.

Le mode de fonctionnement prévu au paragraphe précédent s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Au sens du présents article, un enfant ayant des besoins particuliers est défini de la façon suivante : enfants vulnérables (protocole CISSS-CPE), enfants handicapés ou enfants issus de milieux défavorisés.



ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.1 Obligation d'adhésion au syndicat

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

6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses

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

6.3 Exception à la règle

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

6.4 Déduction des cotisations syndicales

L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque travailleuse, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci. Ce montant doit être reçu au plus tard le 15 du mois suivant par la personne trésorière du syndicat.

En même temps que chaque remise, l'employeur fournit les renseignements suivants : le nom de la travailleuse, son statut, la période visée, le salaire brut ainsi que les cotisations.

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, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Tribunal administratif du travail pour la remettre, ensuite, en conformité avec la décision.



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

6.6 Informations fournies au syndicat

Lorsque la situation survient, l'employeur fournit à la déléguée syndicale :

- le nom de la travailleuse qui a quitté définitivement avec sa date de départ;
- l'absence de plus de trois (3) mois en indiquant le motif prévu à la convention collective.

6.7 Informations financières fournies au syndicat

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



ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 Utilisation des locaux

Le syndicat a le droit de tenir des réunions pour les travailleuses dans les locaux du CPE, et ce, en dehors des heures d'ouverture, sauf en cas de grève ou de lock-out.

L'employeur doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance de l'intention du syndicat d'utiliser ses locaux. Cette utilisation est sans frais, sauf si l'employeur assume des coûts, auquel cas il doit en aviser le syndicat lors de la réservation du local.

Il est entendu que l'employeur a préséance sur l'utilisation des locaux. À la fin de la réunion, les locaux doivent être remis dans le même état.

7.2 Tableau d'affichage

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

Le paragraphe précédent s'applique également à un bureau coordonnateur situé dans un immeuble distinct d'une installation (adresse civique différente).

7.3 Représentantes syndicales

a) Liste des représentantes syndicales

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

b) Déléguée syndicale locale

La déléguée syndicale locale peut rencontrer les représentantes de l'employeur sur rendez-vous et être accompagnée d'une représentante mandatée du syndicat.



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

c) Représentante du syndicat régional

Le membre du comité exécutif peut rencontrer les travailleuses du CPE sur les lieux de travail, dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Ces rencontres, auront lieu après avoir donné un préavis de quarante-huit (48) heures à l'employeur lequel pourra refuser avec un motif valable. Elles pourront être tenues pendant les heures d'ouverture et devront être hors de la présence des enfants et des parents. L'employeur doit fournir un local adéquat pour permettre la tenue de telles rencontres. Ces rencontres seront d'une durée raisonnable et n'occasionneront aucun déboursé au CPE. Le moment de la rencontre devra être convenu entre l'employeur et le syndicat.

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

d) Rencontre avec l'employeur

Une travailleuse convoquée par l'employeur, pour un motif lié à un avis disciplinaire, peut si elle le désire être accompagnée d'une représentante syndicale ou d'une travailleuse de son choix.

7.4 Libération pour activités syndicales

Toute travailleuse peut s'absenter du CPE afin de participer à des activités syndicales pourvu qu'elle avise l'employeur, sauf exception, quarante-huit (48) heures à l'avance lorsqu'il s'agit d'un membre de l'exécutif du syndicat ou cinq (5) jours s'il s'agit d'une travailleuse. Lors de cette absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

Le CPE ne peut refuser sans motif valable. Dans le cas d'un refus, l'employeur doit démontrer au syndicat qu'il a pris toutes les mesures en sa possession pour permettre la tenue d'une telle libération.



Si une absence pour activité syndicale coïncide avec une ou des journées de congé hebdomadaires de la travailleuse, l'employeur doit tenter d'échanger la journée de congé de la travailleuse avec une autre travailleuse. L'employeur peut imposer l'échange à la travailleuse libérée, mais ne peut obliger l'échange aux autres travailleuses. Si l'échange n'est pas possible, la ou les journées sont reportées à un moment déterminé par l'employeur, et ce, dans les quatre (4) semaines suivantes.

7.5 Libération pour fonction syndicale

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

À l'expiration de cette libération, celle-ci se renouvelle automatiquement à moins d'un avis contraire de la travailleuse.

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

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

Lorsqu'une travailleuse est libérée à temps complet pour occuper un poste électif, elle conserve sa semaine normale de travail, mais l'employeur n'est plus responsable de son horaire de travail. L'utilisation des congés prévus à la présente convention collective doit cependant être indiquée à l'employeur et une feuille de temps doit être complétée lorsque requis par ce dernier. À l'expiration de cette libération, le syndicat rembourse à l'employeur tout temps qui aurait été accumulé.

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



7.6 Remboursement des libérations syndicales

L'employeur envoie au syndicat la facture des libérations syndicales des travailleuses dans un délai maximum de six (6) mois. Si l'employeur ne fait pas une demande de remboursement dans les délais à la présente clause, il ne pourra les réclamer rétroactivement.

7.7 Comité de négociation régional

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

7.8 Sommes dédiées au fonctionnement syndical

En contrepartie de l'entente avec le ministère de la famille et la FSSS-CSN, toute disposition de la convention collective ayant pour effet d'accorder aux travailleuses des libérations 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. Nonobstant ce qui précède, les dispositions suivantes, ne sont pas modifiées et demeurent telles que négociées par les parties :

- Les libérations dans le cadre du comité de relations de travail régional;
- Les libérations 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;
- Les libérations d'une déléguée syndicale et de l'intéressée lors de l'audition d'un grief.



ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.1 Définition

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

8.2 Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée en service et s'exprime en années, semaines et heures.

1664 heures = 1 année

L'ancienneté de la travailleuse à temps complet est calculée de façon à ce qu'une affectation de travail sur deux semaines totalisant soixante-quatre (64) heures et plus équivaille à deux (2) semaines d'ancienneté, et ce, tous titres d'emploi confondus.

L'ancienneté de la travailleuse à temps partiel ou occasionnel est calculée en fonction des heures travaillées ou reconnues comme telle, celle-ci ne pouvant accumuler plus de soixante-quatre (64) heures d'ancienneté pendant deux (2) semaines.

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

Ce calcul se fait deux (2) fois par année entre le 1er et le 15 des mois d'avril et octobre, lors de l'affichage d'un poste vacant et en cas de remplacement prévisible de plus de six (6) mois à attribuer.

Une travailleuse ne peut accumuler plus d'une année par période de douze (12) mois consécutifs.

8.3 Cumul de l'ancienneté

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

- a) mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois en autant qu'elle soit inscrite sur la liste de rappel;



- b) lorsque la travailleuse reçoit un avis de mise à pied qui a pour conséquence une réduction du nombre d'heures hebdomadaires à la suite de l'application de la procédure de supplantation, elle cumule son ancienneté comme si elle n'avait pas subi de réduction d'heures de travail, et ce, pendant les douze (12) premiers mois ;
- c) congé de perfectionnement autorisé;
- d) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois de l'ensemble des congés suivants : retrait préventif, congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption ainsi que durant tous les congés sans traitement reliés au congé de maternité, congé de paternité et au congé d'adoption prévus à la présente convention et ce, pour l'arrivée d'un même enfant ;
- e) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue en vertu de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles;
- f) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois ;
- g) congé sans traitement de quatre (4) semaines et moins ;
- h) toute autre absence motivée prévue dans la présente convention collective, à moins d'indication contraire;
- i) lors d'une suspension de une (1) semaine et moins;
- j) lors d'un congé pour fonctions syndicales.

La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle bénéficient 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 en autant que cette absence soit de plus de quatre (4) semaines consécutives et non rémunérées par l'employeur. En aucun temps, une libération syndicale ne peut avoir comme effet de cesser le cumul d'ancienneté d'une travailleuse.

De plus, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle accumulent, en ancienneté 10,21 % des heures travaillées ou reconnues comme telles à titre de congés fériés et congés de maladie.



8.4 Conservation 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 maladie professionnelle du vingt-cinquième (25^e) au trente-sixième (36^e) mois de cet accident ou de cette maladie;
- b) entre le treizième (13^e) et le dix-huit (18^e) mois de la mise à pied en autant qu'elle soit inscrite sur la liste de rappel;
- c) lors d'une suspension de plus d'une (1) semaine non contestée de la part de la travailleuse ou du syndicat ou confirmée par une sentence arbitrale;
- d) durant un congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines;
- e) après les vingt-quatre (24) premiers mois de l'ensemble des congés suivants : retrait préventif, congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption ainsi que durant tous les congés sans traitement reliés au congé de maternité, congé de paternité et au congé d'adoption prévus à la présente convention et ce, pour l'arrivée d'un même enfant.

8.5 Perte d'ancienneté

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

- a) lors d'un congédiement;
- b) lors de sa démission;
- c) lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, après le trente-sixième (36^e) mois d'absence;
- d) après le dix-huitième (18^e) mois d'une mise à pied;
- e) lorsque la travailleuse quitte l'unité de négociation tel que prévu à la clause 3.8;
- f) lors de son non-retour au travail à l'expiration d'un congé sans traitement à moins d'incapacité physique ou psychologique confirmée par un certificat médical, jusqu'à concurrence de trente-six (36) mois du début du congé sans traitement;



- g) après six (6) mois sans prestation de travail alors que son nom figure sur la liste de rappel, à moins d'une entente entre l'employeur et la travailleuse.

8.6 Liste d'ancienneté

Entre le 1^{er} et le 30 avril de chaque année, l'employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté en date de la fin du mois précédent.

Cette liste comprend :

- le nom de chaque travailleuse;
- le statut de la travailleuse (temps complet, temps partiel, occasionnel);
- la date d'entrée en service;
- l'ancienneté cumulée de la travailleuse.

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

La travailleuse absente durant toute la période d'affichage reçoit de l'employeur, au même moment, une copie de la liste d'ancienneté par courriel, sauf si la travailleuse avise l'employeur qu'elle veut la recevoir par courrier. La travailleuse peut demander une correction à la liste de son ancienneté accumulée depuis le dernier affichage dans les trente (30) jours de son expédition.

Advenant une correction à la liste d'ancienneté, l'employeur transmet à la déléguée syndicale une nouvelle liste d'ancienneté corrigée.



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

9.1 Sélection du personnel

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

9.2 Période de probation

La travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période de probation d'un maximum de huit cent trente-deux (832) heures de travail.

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

La travailleuse embauchée à titre d'éducatrice doit avoir travaillé huit (8) semaines consécutives comme titulaire de groupe, rotation incluse, à l'intérieur du huit cent trente-deux (832) heures maximums de probation exigées. Toutes absences prévues à la convention collective ne sont pas considérées comme des interruptions de la période de travail continue. Cependant, la période du 1er juillet au 20 août de chaque année n'est pas considérée dans lesdites huit (8) semaines.

Exceptionnellement, pour l'étudiante visée à l'article 12.5b), les modalités prévues aux paragraphes précédents s'appliquent à compter de l'obtention de son diplôme, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) ans depuis son embauche.

Lorsque douze (12) mois se sont écoulés depuis son embauche, le comité de relation de travail local doit procéder à l'évaluation de la travailleuse dans un délai maximal de six (6) mois. Dans les autres cas, le comité de relation de travail devra se réunir et discuter de la probation avant que celle-ci ne soit complétée.



ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES

10.1 Affichage du poste

Tout poste vacant ou nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage sur chaque tableau d'affichage syndical.

Les délais d'affichage sont les suivants :

- Pour un poste d'éducatrice, un maximum de trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste. Pour les postes d'éducatrice à temps partiel, le délai peut être prolongé d'un maximum de trente (30) jours quand les besoins du CPE sont à réévaluer.
- Pour un poste autre qu'éducatrice, un maximum de quarante-cinq (45) jours de la vacance ou de la création du poste.

Lorsque la vacance survient dans les mois de juin ou juillet, le délai peut être prolongé de manière à ce que le poste soit comblé pour la rentrée suivante.

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

L'avis d'affichage doit comprendre les indications suivantes comme constituant du poste :

- l'appellation d'emploi;
- la description de tâche;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- les qualifications requises apparaissant à l'annexe A;
- pour les postes d'agente-conseil en soutien pédagogique et technique, les qualifications requises apparaissant à l'annexe A ainsi que les compétences requises apparaissant à l'annexe C;
- la période d'affichage.



L'avis d'affichage doit aussi comprendre les indications suivantes, applicables jusqu'à la rentrée suivante, à titre indicatif :

- la date d'entrée en fonction;
- l'installation visée;
- le nombre d'heures de travail par semaine;
- l'affectation;
- l'horaire de travail;
- La répartition du nombre de jours par semaine.

Lorsqu'il n'y a pas de choix d'affectation, l'affectation devient une constituante du poste à compter de la rentrée suivante, et ce, jusqu'à la prochaine vacance de poste. La travailleuse peut alors changer d'affectation sur une base volontaire.

Lorsqu'il y a un choix d'affectation annuel, même si ce choix doit être fait par installation, la vacance d'un poste permet aux travailleuses de changer d'installation.

10.2 Candidature

Toute travailleuse occasionnelle, d'une autre appellation d'emploi ou d'un autre statut peut poser sa candidature par écrit à l'employeur dans le délai prévu à cet effet. Sur demande, l'employeur doit remettre à la travailleuse un accusé réception de sa candidature.

Dans les CPE n'ayant pas de choix d'affectation annuel, une travailleuse d'une même appellation d'emploi et d'un même statut peut indiquer à l'employeur sa volonté de participer à un nouveau choix d'affectation conformément au 5e paragraphe de l'article 10.4, et ce, au plus tard au moment du choix d'affectation.

10.3 Travailleuse absente

La travailleuse absente reçoit l'avis d'affichage par courriel, sauf si elle informe l'employeur qu'elle veut être avisée par téléphone.

L'employeur peut remplacer la procédure prévue au paragraphe précédent par la mise en place d'un registre de poste. Il doit alors informer les travailleuses de son intention de le mettre en place. De même, il doit informer les travailleuses de son intention d'y mettre fin, s'il y a lieu.



10.4 Attribution du poste

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 du poste d'éducatrice.

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les exigences requises pour le poste ainsi que les qualifications apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi, ainsi que les compétences prévues à l'annexe C.

Malgré le paragraphe qui précède, le poste d'agente-conseil en soutien pédagogique et technique est accordé à la candidate qui répond le mieux aux compétences prévues à l'annexe C, parmi celles qui détiennent les exigences requises pour le poste ainsi que les qualifications apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi.

Lors d'un litige concernant l'attribution du poste d'agente-conseil en soutien pédagogique et technique, l'employeur remet au syndicat une copie des tests corrigés de la candidate retenue pour le poste ainsi que de la travailleuse ayant soumis un grief.

La candidate retenue entre en fonction à la date prévue à l'avis d'affichage ou au plus tard dix (10) jours après la nomination de la travailleuse sur le poste. Cette entrée en fonction ne peut se faire plus de trente (30) jours après la vacance ou la création du poste, sous réserve des délais prévus à l'article 10.1.

Dans le cas d'un poste d'éducatrice ouvert en cours d'année, si l'obtention du poste n'a pas pour effet de modifier le statut d'emploi de la candidate retenue, le poste peut être comblé temporairement par une travailleuse embauchée ou une remplaçante. Dans le cas d'un changement de statut d'emploi, l'employeur fait un aménagement d'horaire ou décide de combler immédiatement le poste par la candidate retenue.

Lorsqu'il y a vacance à un poste d'éducatrice en cours d'année, dans les CPE où il n'y a pas de choix de groupe annuel, il y aura exceptionnellement un choix d'affectation pour la rentrée subséquente. Ce choix sera fait à partir de la travailleuse la plus ancienne dans la liste d'ancienneté du CPE, et ce, sur une base volontaire, à travers toutes les installations.



Si la travailleuse obtient le poste lors d'un retrait préventif, d'un congé de maternité ou d'un congé parental complémentaire, les modalités suivantes s'appliquent:

- a) Si la travailleuse obtient le poste lors d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité, elle entrera en fonction, exceptionnellement, à la fin de son congé de maternité ou pourra se prévaloir d'un congé parental (pour la période couverte par le Régime québécois d'assurance parentale). Dans le dernier cas, le paragraphe b) s'applique.
- b) Si la travailleuse se prévaut d'un congé parental en vertu du paragraphe a) ou obtient le poste lors d'un congé parental couvert par des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), elle entrera en fonction immédiatement en mettant fin à ses prestations ou, exceptionnellement, à la rentrée précédant la fin de ses prestations RQAP ou à la rentrée suivant la fin de ses prestations RQAP. Dans l'intervalle, elle peut bénéficier d'un congé parental complémentaire et/ou s'inscrire sur la liste de rappel conformément à l'article 12 et l'article 23.1 a).
- c) Si la travailleuse obtient le poste lors d'un congé parental et que ses prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) sont terminées, elle entrera en fonction immédiatement en mettant fin à son congé.

Dans tous les cas, l'employeur et le syndicat peuvent aussi convenir d'une autre date d'entrée en fonction.

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

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

Cependant, la candidate à laquelle un poste d'agente de conformité, conseillère pédagogique, adjointe administrative ou commis-comptable est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail.

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



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

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

ARTICLE 11 MISE À PIED

11.1 Abolition de poste

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

11.2 Procédure de mise à pied

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

- a) L'employeur transmet par écrit un avis de mise à pied à la travailleuse ayant le moins d'ancienneté parmi celles de l'appellation d'emploi et du statut visés par l'abolition de poste. Si le poste aboli en est un d'éducatrice, celle dont l'affectation est abolie assume alors l'affectation de l'éducatrice qui reçoit l'avis de mise à pied.
- b) La travailleuse ainsi affectée par une abolition de poste peut supplanter une travailleuse de la même appellation d'emploi ayant moins d'ancienneté et d'un statut différent, y compris une travailleuse occasionnelle qui comble un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

La travailleuse peut également supplanter une travailleuse d'une autre appellation d'emploi ayant le moins d'ancienneté dans l'un ou l'autre des statuts, en autant qu'elle détienne les qualifications requises et qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Dans ce dernier cas, la période d'essai prévue à la clause 10.5 s'applique.

- c) Cependant, la travailleuse occasionnelle ne peut supplanter qu'une autre occasionnelle, en un tel cas cela ne doit pas entraîner plus qu'une supplantation entre les occasionnelles.
- d) Une travailleuse ayant reçu un avis de mise à pied, ou qui a été supplantée, peut choisir de s'inscrire sur la liste de rappel plutôt que de supplanter.



- e) En tout temps, lorsqu'il y a abolition de poste engendrant la supplantation d'une éducatrice, dans les CPE où il n'y a pas de choix de groupe annuel, il y aura exceptionnellement un choix de groupe pour la rentrée subséquente. Ce choix sera fait à partir de la travailleuse la plus ancienne affectée par l'abolition de poste dans la liste d'ancienneté du CPE.

11.3 Avis et délai

La travailleuse affectée par une abolition ou une supplantation reçoit un avis écrit de la part de l'employeur au moins quatorze (14) jours avant la date prévue de la mise à pied. À compter de la date de réception de cet avis, elle a un délai de trois (3) jours ouvrables pour exprimer son intention de supplanter à son tour, à défaut de quoi elle est mise à pied à la date prévue.

11.4 Relevé d'emploi

Dans le cas du départ définitif de la travailleuse, la clause 30.5 s'applique.

11.5 Procédure de rappel au travail

- a) La travailleuse mise à pied est inscrite automatiquement sur la liste de rappel.
- b) La travailleuse détentrice d'un poste qui se voit mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail lorsqu'un poste du même statut que celui qu'elle détenait devient vacant ou disponible dans son appellation d'emploi.
- c) L'employeur qui réintègre une travailleuse mise à pied dans ses fonctions doit aviser cette dernière et la déléguée syndicale.
- d) La travailleuse a quinze (15) jours ouvrables de l'avis pour reprendre le travail ou aviser l'employeur de sa volonté de reprendre le travail à la date prévue. À défaut de s'y conformer, elle est considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique, d'une raison valable ou à moins qu'elle n'avise l'employeur qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.



11.6 Fermeture du CPE

L'employeur avise les travailleuses et le syndicat de la fermeture éventuelle temporaire ou définitive du CPE aussitôt la date de fermeture arrêtée, et ce, au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance.

11.7 Réouverture du CPE

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

11.8 Indemnité de licenciement

Lors d'une fermeture définitive, l'employeur s'engage à verser à toutes les travailleuses titulaires de poste à temps complet l'équivalent d'une semaine de salaire par année de service, à titre d'indemnité de licenciement, jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines par travailleuse, et ce, en autant que le CPE dispose des moyens financiers pour le faire.

Cette indemnité de licenciement inclut la période prévue à l'article 11.6 de la présente convention collective.

Le premier paragraphe s'applique proportionnellement à la travailleuse à temps partiel sur la base des heures travaillées au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant la fermeture du CPE ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée de la fermeture du CPE.

Ne constituent pas une fermeture définitive, une fusion, un changement de structure juridique ou une aliénation qui ne met pas fin au service de garde dispensé par l'employeur.



ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

12.1 Poste temporairement dépourvu de titulaire

- a) L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.
- b) Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque celle-ci est absente pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective ou pour toute autre raison convenue entre les parties.
- c) Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché; l'employeur utilise la liste de rappel pour le combler.
- d) Tout remplacement est accordé à la candidate qui possède le plus d'ancienneté et qui détient les qualifications et les exigences requises telles que définies dans la convention collective.
- 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 de plus de douze (12) semaines.
- f) Dans le cas où l'attribution d'un remplacement à une candidate aurait pour conséquence que l'employeur ne respecte plus les exigences minimales quant au nombre d'éducatrices qualifiées tel qu'il est prévu au Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, les qualifications au sens du Règlement ont préséance sur l'ancienneté.
- g) En tout temps, à défaut d'avoir du personnel détenant les qualifications et les exigences requises, l'employeur peut faire appel à une agence lorsqu'il reste une seule disponibilité d'éducatrice non formée pour respecter le ratio prévu à l'article 23 du Règlement des services de garde éducatifs à l'enfance. Cette clause s'applique par installation.
- h) Si aucune date de retour au travail n'est inscrite sur le certificat médical, le remplacement est automatiquement considéré prévisible de plus de huit (8) semaines.



12.2 Composition de la liste de rappel

- a) La liste de rappel comprend les travailleuses à temps partiel, les travailleuses mises à pied, les travailleuses occasionnelles qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.
- b) Une travailleuse à temps complet bénéficiant d'un horaire de quatre (4) jours par semaine peut également exprimer sa disponibilité, par écrit, pour travailler une 5e journée. Cependant, l'employeur ne peut l'exiger.
- c) La travailleuse à temps complet ou à temps partiel qui démissionne de son poste peut s'inscrire sur la liste de rappel. Pour ce faire, elle doit donner un préavis de quinze (15) jours ouvrables.

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

- d) Le paragraphe précédent ne s'applique pas à la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle ayant obtenu un poste à temps complet, dans les CPE ayant des groupes fermés, si elle n'a pas encore occupé l'affectation choisie à la suite de l'obtention d'un poste.

12.3 Utilisation de la liste de rappel

- a) La liste de rappel est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 1. Combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.
 2. Faire face à un surcroît temporaire de travail ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle d'une durée inférieure à quatre (4) mois.
 3. Toute autre raison convenue entre les parties.
- b) Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :
 1. La liste de rappel est appliquée par appellation d'emploi.

Pour l'appellation d'emploi d'éducatrice, la liste de rappel est appliquée de la façon suivante :



- Le remplacement de moins de huit (8) semaines, est offert, en priorité, par ancienneté aux éducatrices détenant une attestation d'études collégiales (AEC) en techniques d'éducation à l'enfance et aux éducatrices qualifiées ;
- Le remplacement prévisible de plus de huit (8) semaines est offert, en priorité, par ancienneté aux éducatrices qualifiées. À défaut d'avoir une éducatrice qualifiée, le remplacement est offert, par ancienneté, en priorité aux éducatrices détenant une AEC.

L'employeur peut substituer une éducatrice non-qualifiée par une éducatrice détenant une AEC ou une éducatrice qualifiée, par ancienneté, pour les remplacements de moins de huit (8) semaines.

L'employeur substitue une éducatrice non-qualifiée ou détenant une AEC par une éducatrice qualifiée, par ancienneté, lorsque le remplacement se prolonge au-delà de huit (8) semaines, à moins qu'il ne reste que douze (12) semaines ou moins à l'éducatrice détenant une AEC lui permettant de devenir qualifiée.

2. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'une appellation d'emploi si elle détient les qualifications requises pour l'appellation d'emploi.
3. Au plus tard le trentième (30^e) jour des mois d'avril et d'octobre, l'employeur affiche sur le tableau syndical la liste de rappel comportant l'ancienneté de chacune des travailleuses de cette liste en date de la fin du mois précédent.
4. Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté en tenant compte de la disponibilité exprimée par écrit. Cependant, les travailleuses qui sont prévues au travail trente-deux (32) heures et plus par semaine, pour une durée prévisible de huit (8) semaines et plus, sont appelées uniquement après avoir épuisé la liste des autres travailleuses inscrites sur la liste de rappel.

L'employeur n'est pas tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel si sa disponibilité ne correspond pas à la totalité du remplacement à effectuer.

5. La demande se fait par téléphone ou par tout autre moyen convenu entre la travailleuse et l'employeur. La travailleuse est tenue de se présenter au travail dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement.



L'employeur doit l'informer de l'affectation et de l'horaire prévus ainsi que de la durée totale du remplacement, lorsque ces informations sont connues par celui-ci.

6. Si la travailleuse refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite. L'absence de réponse constitue un refus, sous réserve des modalités prévues à l'article 12.6.
7. 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 un remplacement d'un poste à temps complet, en autant qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses occasionnelles disponibles pour effectuer le remplacement et qu'elle détient les qualifications requises pour l'appellation d'emploi.
8. Une travailleuse à temps complet non responsable de groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une durée prévisible de plus de huit (8) semaines d'une travailleuse à temps complet responsable de groupe, en autant qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses disponibles sur la liste de rappel.
9. Après entente avec l'employeur, une travailleuse à temps partiel ou à temps complet non responsable d'un groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une travailleuse à temps complet, et ce, peu importe la durée du remplacement, en autant qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses disponibles sur la liste de rappel.
10. La travailleuse qui effectue déjà un remplacement dont l'échéance prévisible est de moins de quatre (4) semaines est considérée disponible pour en débiter un nouveau d'une durée prévisible de plus de douze (12) semaines. Dans ce cas, elle termine d'abord son premier remplacement, à moins d'entente à l'effet contraire avec l'employeur.
11. Après entente avec l'employeur, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel a la possibilité d'effectuer un remplacement dans une appellation d'emploi différente de celle qu'elle occupe, temporairement dépourvue de sa titulaire, en autant qu'il n'existe pas de disponibilité exprimée par les travailleuses de la liste de rappel pour cette appellation d'emploi.



12. La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire reçoit un préavis équivalent à celui que l'employeur a reçu de la part de la travailleuse absente.
13. La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle qui se prévaut d'un congé prévu à la convention collective reprend le remplacement qu'elle avait obtenu avant son départ, en autant qu'il reste plus de douze (12) semaines à son remplacement et que son absence soit inférieure à douze (12) semaines. À défaut d'être encore disponible, la convention collective s'applique.
14. Lorsqu'une travailleuse de la liste de rappel devient disponible pour effectuer un remplacement restant de plus de douze (12) semaines, l'employeur doit substituer la travailleuse de l'agence effectuant le remplacement par la travailleuse de la liste de rappel, si cette dernière ne peut pas obtenir un autre remplacement à temps complet, sous réserve des modalités du présent article.

12.4 Processus de réaffectation annuelle

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

Pour les CPE qui ont des groupes multiâges et dont le choix d'affectation n'est pas effectué annuellement, l'éducatrice qui a été assignée à un remplacement pour un groupe d'enfants qui demeure avec la même éducatrice d'une année à l'autre, tel un groupe multiâge, conserve son remplacement jusqu'au retour de la travailleuse remplacée. Dans ce cas, le remplacement est offert par ancienneté aux travailleuses selon les règles prévues au présent article et ne peut entraîner plus d'un changement d'affectation.

12.5 Disponibilités

- a) La travailleuse inscrite à la liste de rappel exprime ses disponibilités par écrit pour les périodes suivantes :
 1. 1^{er} janvier au 31 mai: minimum deux (2) jours de travail / semaine; sauf pour la semaine suivant le 1^{er} janvier et les semaines de relâche (primaire et secondaire) : disponibilité complète;



2. 1^{er} juin à la rentrée : disponibilité complète;
3. De la rentrée au 31 décembre: minimum deux (2) jours de travail / semaine.

La travailleuse occasionnelle qui refuse de travailler une cinquième (5^e) journée alors qu'elle a un remplacement où la semaine normale est de quatre (4) jours n'est pas comptabilisée comme un refus, sauf lorsque la disponibilité complète est exigée en vertu de l'article 12.5 a).

La travailleuse peut modifier sa disponibilité deux (2) fois par période pour les périodes 1 et 3 des présentes.

Une travailleuse de la liste de rappel peut prendre ses vacances en conformité avec l'article 18.4.

- b) Après trois (3) ans d'ancienneté et une (1) fois par période de trois (3) ans d'ancienneté par la suite, la travailleuse occasionnelle a le droit de se déclarer non disponible pour une période maximale d'un (1) an, en autant qu'elle informe l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Le délai peut être réduit si l'employeur y consent.
- c) Une travailleuse à temps partiel ou à temps complet peut exprimer une disponibilité complémentaire à son horaire de travail, en autant que sa prestation de travail additionnelle n'occasionne pas de temps supplémentaire.

Si la travailleuse néglige régulièrement de respecter sa disponibilité, son droit à des remplacements peut être suspendu pour une période de quatre (4) mois.
- d) À défaut de donner sa disponibilité, la travailleuse occasionnelle est réputée avoir démissionné sauf si elle bénéficie d'un congé prévu à la convention collective.
- e) L'étudiante qui est inscrite au DEC en technique d'éducation à l'enfance ou à l'AEC si elle a complété l'ensemble de ses heures qualifiantes, et qui fréquente un Cégep à temps complet, doit exprimer ses disponibilités, mais n'est pas tenue d'offrir à l'employeur les disponibilités minimales prévues au paragraphe a), sauf du 1er juin jusqu'à la reprise du Cégep.



12.6 Gestion des refus

- a) La travailleuse doit respecter sa disponibilité.

Est considéré comme un motif valable de refus, en autant qu'elle en ait préalablement informé l'employeur :

- Une absence prévue à la convention collective;
- Le fait de travailler dans un autre CPE, ou un service de garde scolaire pour moins de huit (8) semaines;
- Le fait de faire un stage lié aux qualifications prévues à son appellation d'emploi.

L'employeur peut exiger une pièce justificative attestant du motif de refus.

De plus, si la travailleuse refuse un remplacement lui étant offert après onze heures (11 h) le jour du remplacement, ce refus ne sera pas comptabilisé.

Le fait que la travailleuse ne rappelle pas l'employeur dans les cinq (5) minutes suivant un appel manqué est considéré comme un refus. Si le remplacement a été octroyé dans l'intervalle, la travailleuse ne peut le réclamer.

Un remplacement de trois (3) heures et moins ne peut être comptabilisé comme un refus sauf la journée même du remplacement.

- b) La travailleuse qui refuse trois (3) rappels dans l'une des périodes prévues à l'article 12.5 alinéa a), sans motif valable, peut voir son nom être mis à la fin de la liste des travailleuses disponibles jusqu'à la fin de la même période de disponibilité;

À l'intérieur d'une période de douze (12) mois suivant une sanction prévue au paragraphe précédent, la travailleuse qui refuse quatre (4) rappels dans l'une des périodes prévues à l'article 12.5 alinéa a), sans motif valable, peut voir son nom radié de la liste de rappel jusqu'à la fin de la même période de disponibilité;

La deuxième (2^e) radiation dans l'une des périodes prévues à l'article 12.5 alinéa a), survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois suivant le retour au travail après une période de radiation prévue au paragraphe précédent, est définitive.



12.7 Éducatrice affectée aux remplacements

L'employeur peut créer un poste de remplacement d'éducatrice à temps complet, avec une garantie d'un minimum de trente-deux (32) heures par semaine réparties du lundi au vendredi, à raison de 4 ou 5 jours par semaine, mais en favorisant la semaine de 4 jours, lorsque cela est possible.

La titulaire de ce poste doit être disponible pour toutes les installations, tous les horaires et toutes les affectations, et ce, 5 jours par semaine. Prioritairement aux éducatrices occasionnelles, et malgré l'article 12, l'employeur l'affecte sur des remplacements en fonction des besoins. La titulaire de ce poste ne peut se prévaloir de l'article 12.3 b) 8.

Ce poste est inclus dans les choix d'affectation prévus à la politique de l'article 16.5, sauf si la politique d'affectation est modifiée afin de l'exclure.

Dans les CPE ayant des choix d'affectation, mais où la titulaire de ce poste est exclue du choix d'affectation, celle-ci peut exceptionnellement obtenir une autre affectation lorsqu'un poste devient vacant ou est nouvellement créé.

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

Les parties reconnaissent l'importance de maintenir des relations de travail harmonieuses. Ainsi, avant de déposer un grief, la travailleuse qui se croit lésée d'une façon quelconque, ou le syndicat, peut, avant de déposer un grief, échanger au sujet du litige avec une représentante de la direction afin de trouver une solution. La travailleuse 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 représentante syndicale, 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.

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

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

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



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

13.4 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 du Québec.

- 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.
- e) En tout temps entre le dépôt du grief et jusqu'à la décision de l'arbitre, les parties favorisent les modes alternatifs de résolutions de conflits. Ceux-ci peuvent être utilisés d'un commun accord et les frais ou honoraires de la médiatrice ou conciliatrice, le cas échéant, sont partagés à parts égales.

13.5 Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail du Québec.
- b) En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la présente convention.

13.6 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) Cependant, les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés entièrement par la partie qui se désiste du grief, et ce, si le désistement a lieu dans les trente (30) jours précédant la date d'arbitrage.
- d) Une déléguée syndicale désignée par le syndicat et l'intéressée à l'arbitrage, à la médiation ou à la conciliation sont libérées sans perte de traitement pour les jours d'audition.
- e) Le syndicat rembourse à l'employeur, sur présentation d'une facture à cet effet, le traitement versé à la déléguée syndicale, sauf s'il s'agit d'un grief syndical ou collectif nécessitant la présence de la déléguée syndicale.
- f) Chaque partie assume les frais de ses témoins.

13.7 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 offenses commises et tenant compte des circonstances, l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes peut être prise :
 - avertissement verbal;
 - avertissement écrit;
 - suspension;
 - congédiement.

Toutefois, l'avertissement verbal ne peut faire l'objet d'un grief et est exclue de la procédure prévue au présent article.

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 pour lesquels la travailleuse est disponible au travail, à moins qu'un incident similaire ne survienne durant cette période. Dans ce cas, un nouveau délai de douze (12) mois pour lesquels la travailleuse est disponible au travail s'applique à compter de la date du nouvel incident, et ainsi de suite.

14.5 Dossier personnel

- a) Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut consulter son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée syndicale. De plus, la travailleuse peut obtenir une copie dudit dossier.
- b) 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.



- c) 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 et psychologique, le bien-être et l'hygiène des travailleuses à son emploi; le syndicat et la travailleuse y collaborent.

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 ou par bureau coordonnateur.
- 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.
- 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. Les rencontres se tiennent sur les heures de travail et sans perte de traitement pour les travailleuses, à moins d'entente contraire entre les membres du comité.
- e) Le comité peut aussi se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans ce cas, la réunion doit se tenir dans les vingt (20) jours de la demande. Les rencontres se tiennent sur les heures de travail, dans la mesure du possible, et sans perte de traitement pour les travailleuses.



15.3 Retour au travail

La travailleuse victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle qui est apte à exercer son emploi à nouveau a le droit de réintégrer le poste qu'elle occupait avant son départ, à moins que son absence excède une période de trois (3) ans. Au-delà de cette période, la travailleuse est inscrite 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 sécurité.

L'employeur fournit gratuitement aux responsables en alimentation et aux préposées à la cuisine un minimum d'une (1) paire de souliers de sécurité aux deux (2) ans ainsi qu'un minimum de trois (3) uniformes par année. Toutefois l'employeur s'engage à remplacer la paire de souliers ou les uniformes si la travailleuse démontre que ceux-ci montrent des signes d'usure prématurée.

L'uniforme est composé d'un haut d'uniforme, d'un pantalon et d'un tablier. Toutefois, l'employeur et la travailleuse peuvent convenir ensemble d'un uniforme différent.



ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 Durée du travail

La semaine normale de travail des éducatrices est d'au moins trente-deux (32) heures et d'au plus quarante (40) heures par semaine réparties entre quatre (4) ou cinq (5) jours incluant dans la mesure du possible, le temps alloué pour les activités d'encadrement pédagogique et le travail d'équipe.

Pour le personnel administratif et de soutien, la semaine normale de travail est d'au moins trente-deux (32) heures et d'au plus quarante (40) heures par semaine réparties entre quatre (4) ou cinq (5) jours. Toutefois, pour la responsable de l'alimentation la semaine normale de travail est répartie sur cinq (5) jours.

L'employeur s'engage à maintenir la répartition entre quatre (4) et cinq (5) jours ou neuf (9) sur dix (10) jours, en vigueur à la signature de la convention, ainsi que la durée de la semaine de travail. En cas de volonté de modification, elle est convenue d'un commun accord entre l'employeur et l'équipe de travail. Ceci s'applique pour tous les titres d'emploi.

16.2 Aménagement du temps de travail

L'employeur s'engage à créer le plus de postes à temps complet possible.

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

16.3 Répartition des horaires de travail

Les horaires de travail sont établis par la direction. Les horaires de travail peuvent être modifiés par la direction en fonction des besoins du service. L'employeur s'engage à ne pas modifier l'horaire de la travailleuse plus de quatre (4) fois par période de douze (12) mois. Ces changements entraîneront une variation maximale de quinze (15) minutes sans toutefois modifier la durée du travail.

Les modifications d'horaires convenues entre l'employeur et une ou plusieurs travailleuses sur une base hebdomadaire ne sont pas des modifications au sens du 1^{er} paragraphe.

Les travailleuses choisissent par ordre d'ancienneté, selon les modalités de la politique prévue à l'article 16.5, vers le 1^{er} juin de chaque année et les changements entrent en vigueur à la rentrée suivante.

16.4 Affectation

Le choix de l'affectation, s'il y a lieu, est fait par ordre d'ancienneté en tenant compte des préférences des travailleuses et des besoins du service, et ce, selon les modalités de la politique prévue à l'article 16.5.

16.5 Politique d'affectation des groupes et des horaires

L'employeur applique la politique convenue avec l'équipe de travail concernant :

- Le choix d'affectation;
- Le choix des horaires de travail;
- La journée de congé hebdomadaire (fixe ou rotative);
- L'association d'une plage horaire à un groupe.

Advenant une volonté de modification de la politique, elle doit être convenue d'un commun accord entre l'employeur et l'équipe de travail. L'employeur remet une copie de la politique modifiée au syndicat.

À la suite d'un nouvel événement (création de poste, nouveau statut d'emploi, agrandissement, nouvelle installation, etc.), l'employeur et l'équipe de travail doivent réviser la politique au maximum six (6) mois après l'événement ou avant les choix prévus à la politique d'affectation, selon l'événement le plus hâtif.

Si un nouvel employeur intègre la présente convention collective, il a un délai de douze (12) mois suivant la signature de la convention collective pour convenir d'une politique d'affectation des groupes et des horaires avec l'équipe de travail. Pendant l'élaboration de la politique, les parties maintiennent les pratiques en vigueur concernant le choix d'affectation, le choix des horaires de travail, la journée de congé hebdomadaire et l'association d'une plage horaire à un groupe.

16.6 Période de repos

La pratique actuelle des pauses rémunérées est maintenue.



La durée maximale des périodes de pauses est de soixante (60) minutes par jour. Au-delà de cette durée, le poste est considéré comme un poste à heures brisées au sens de l'article 16.2.

16.7 Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe

- a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : dix-huit (18) heures par place au permis en installation.
- c) Les activités réalisées à même la banque prévue au paragraphe b) sont :
 - temps de planification pédagogique : la banque de temps de planification pédagogique pris à même la banque d'activités d'encadrement pédagogique est établie de la façon suivante : un minimum de cinquante pour cent (50 %) du nombre d'heures de la banque;
 - réunion pédagogique à l'intérieur de la réunion d'équipe;
 - réunion d'équipe;
 - journée pédagogique;
 - rencontre des parents;
 - évaluation des enfants;
 - préparation des locaux;
 - rencontre pédagogique individuelle;
 - rencontre des comités à connotation pédagogique;
 - toute autre activité d'ordre pédagogique;
 - mise à jour du programme éducatif du Ministère ou du CPE (plateforme pédagogique), incluant les outils s'y rattachant;
 - réalisation des portraits périodiques du développement de l'enfant : quatre (4) heures par enfant, pour produire deux (2) portraits périodiques.
- d) La participation aux réunions est obligatoire, à moins d'indication contraire de la part de l'employeur à cet effet.



Pendant la prise du congé annuel, la participation de la travailleuse aux réunions n'est pas obligatoire. L'employeur ne peut interdire la prise de congé annuel pour cette raison sauf en cas de report de congé annuel.

- e) L'utilisation des heures de cette banque est effectuée à l'intérieur ou à l'extérieur de la semaine normale de travail et est réalisée au CPE ou à l'extérieur du CPE, selon la décision de l'employeur. Cependant, l'employeur ne peut pas imposer la journée de congé hebdomadaire de la travailleuse afin d'utiliser ces heures. De plus, ces heures ne doivent pas être déduites de la banque lorsque l'éducatrice est en charge d'un groupe d'enfant pour effectuer son temps de préparation pédagogique.

Pour la réalisation des portraits périodiques du développement de l'enfant, ces heures sont effectuées à l'intérieur de la semaine normale de travail et sont réalisées au CPE ou à l'extérieur du CPE, selon la décision de l'employeur. Ces heures ne doivent pas être déduites de la banque lorsque l'éducatrice est en charge d'un groupe d'enfant. À la demande de la travailleuse, ces heures peuvent être effectuées à l'extérieur de la semaine normale de travail, si l'employeur y consent.

- f) La travailleuse occasionnelle qui effectue un remplacement de huit (8) semaines et plus bénéficie de la présente clause

16.8 Gestion de la cuisine

Le 1^{er} avril de chaque année, la responsable à l'alimentation de chaque installation bénéficie d'une banque annuelle de quatorze (14) heures payées dont six (6) heures à même la banque prévue à l'article 16.6, pour la gestion de la cuisine, incluant la planification des menus et l'organisation de la cuisine. L'utilisation des heures de cette banque est effectuée à l'intérieur ou à l'extérieur de la semaine normale de travail et est réalisée au CPE ou à l'extérieur, selon la décision de l'employeur. Cette disposition ne peut en aucun cas justifier une diminution de la semaine normale de travail.

16.9 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.



16.10 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 ou lors de fermeture totale ou partielle en vertu de la Loi sur la santé publique ou de la Loi sur la santé et sécurité au travail, les travailleuses qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement, jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.

Les travailleuses qui sont empêchées d'effectuer leur travail lors d'une fermeture du CPE, déclarée par l'employeur en raison d'un cas fortuit, ne subissent aucune perte de salaire le premier jour de la fermeture.

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.

L'employeur peut aussi imposer un ou des départs hâtifs. Il doit commencer par le personnel d'agence, s'il y a lieu, et par la suite par la travailleuse la moins ancienne de la liste de rappel.

La procédure, prévue aux paragraphes précédents, s'applique par installation.



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.

17.2 Répartition du temps supplémentaire

- a) Tout travail en temps supplémentaire de trois (3) heures et moins est offert aux travailleuses disponibles sur place par ordre d'ancienneté.
- b) Cependant, avant d'offrir du temps supplémentaire à une travailleuse sur place à temps complet, l'employeur doit faire appel, dans la mesure du possible, à la travailleuse à temps partiel sur place ou à la travailleuse occasionnelle sur place qui n'a pas complété le nombre d'heures hebdomadaire de travail de son appellation d'emploi.

17.3 Rémunération des heures supplémentaires

- a) Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de salaire normal.
- 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 la banque de temps prévue, à la clause 32.9, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pour cent (50 %).



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



18.3 Période de prise de congé annuel

La période située entre le 1^{er} juin et le 25 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.

Le congé annuel doit être pris dans l'année qui suit l'année de référence.

18.4 Choix de dates du congé annuel

- a) Le calendrier des congés annuels de la période estivale doit être établi, et transmis ou affiché au plus tard le 15 avril de chaque année.

Le nombre de travailleuses d'une même appellation d'emploi qui peuvent prendre leurs vacances de façon simultanée est déterminé par l'employeur en fonction des besoins des services et de la réglementation applicable et doit être connu des travailleuses avant le 15 mars de chaque année. Dans la mesure du possible, l'employeur doit permettre à toute travailleuse de prendre son congé annuel durant la période inscrite à la clause 18.3. En cas de refus de vacances durant la période prévue à 18.3, l'employeur a le fardeau de démontrer qu'il lui est impossible d'accorder les congés annuels.

Le choix des dates de prise de congé annuel se fait par installation, par ordre d'ancienneté, entre le 15 mars et le 1^{er} avril de chaque année. Sur demande, la travailleuse peut connaître les dates choisies par les autres travailleuses.

- b) L'employeur établit également un calendrier de préférences, au plus tard le 15 mai de chaque année.

Les travailleuses désirant bénéficier de cette possibilité doivent indiquer leur choix à l'employeur, au plus tard, le 1^{er} mai. Le cas échéant, l'employeur accorde les préférences par ancienneté, et ce, en avisant les travailleuses concernées entre cinq (5) et quinze (15) jours à l'avance. La travailleuse peut refuser et la préférence est offerte à la travailleuse suivante.

Les congés annuels accordés pendant la période normale ne peuvent être déplacés ou remplacés après l'octroi des préférences.

Aux fins du présent article, une préférence est un choix complémentaire de la travailleuse afin de bénéficier d'une semaine de congé annuel qu'elle n'a pu obtenir pendant la période normale prévue à l'article 18.3.

- c) Une travailleuse ayant une semaine normale répartie sur cinq (5) jours et bénéficiant d'au moins trois (3) semaines de congé annuel peut fractionner une (1) semaine en journée, et ce, uniquement à l'extérieur de la période prévue à 18.3.
- d) Une travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie en raison de maladie, accident, accident de travail survenu avant le début de sa période de son congé annuel, peut reporter son congé annuel avant le 31 mars de l'année en cours. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de son congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement.

18.5 Indemnité de congé annuel

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

- a) La travailleuse ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars reçoit quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné pendant la période de référence.
- b) La travailleuse ayant un an de service et plus au 31 mars reçoit deux pour cent (2 %) du salaire brut gagné pendant l'année de référence, pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit en vertu de la clause 18.1.
- c) L'indemnité de congé annuel ne peut être diminuée, si la travailleuse s'est prévaluée de l'un des congés suivants et qu'elle a offert une prestation de travail durant l'année de référence :
 - congé de maternité;
 - congé de paternité;
 - retrait préventif;
 - tout congé non rémunéré de quatre (4) semaines ou moins;



- absence de 26 semaines ou moins sur une période de 12 mois pour cause de maladie (autre que maladie professionnelle), don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident (autre qu'accident du travail), de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle a été victime.

Le cas échéant, la travailleuse reçoit une indemnité équivalente, selon le cas, à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) fois la moyenne hebdomadaire du salaire brut gagné pendant la période travaillée.



ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

19.1 Énumération des congés fériés

- a) À compter du 15 août, la travailleuse à temps complet bénéficie annuellement de treize (13) jours fériés sans perte de traitement.
- b) Les jours fériés sont :
 - 1. Le premier lundi de septembre (fête du Travail);
 - 2. Le deuxième lundi d'octobre (Action de grâces);
 - 3. Le 25 décembre (Noël);
 - 4. Le 1^{er} janvier (jour de l'An);
 - 5. Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
 - 6. Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
 - 7. Le 24 juin (fête nationale du Québec);
 - 8. Le 1^{er} juillet (fête du Canada).
- c) Suite à une consultation en comité de relation de travail avant le 31 mai de chaque année, quatre (4) journées fériées sont déterminés par l'employeur entre le 22 décembre et le 4 janvier et sont affichés au plus tard le 15 août de chaque année.
- d) La journée supplémentaire est déterminée par l'employeur et est affiché au plus tard le 15 août de chaque année.

19.2 Paiement du congé férié

- a) La travailleuse à temps complet reçoit, pour chacun des treize (13) jours de congé férié, 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.

Pour les 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, durant une journée où le centre de la petite enfance n'est pas en opération ou durant son congé annuel, ce congé est, à son choix, reporté ou remboursé sous forme de salaire normal.

Dans le cas du report, la date choisie par la travailleuse doit être à l'intérieur de l'année financière et être convenue avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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 OU PERSONNELS

20.1 Congés de maladie ou personnels

- 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. Ces congés sont accordés par ancienneté si ceux-ci sont demandés au moins trente (30) jours avant le congé visé.
- b) Pour les congés de maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

20.2 Banque de congés de maladie ou personnels

- a) Au 1^{er} avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladie ou personnels pour l'année à venir.
- b) La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voit créditer une banque de huit (8) jours de congés de maladie ou personnels pour l'année à venir.

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 congé de maladie ou personnels pour l'année à venir.

- c) 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 de la travailleuse à titre d'indemnité de congés de maladie ou personnels. À la demande de la travailleuse, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé.
- d) 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.



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

20.5 Ajustement au départ

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

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



ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

21.1 Énumération des congés sociaux

Toute travailleuse a droit à des congés sociaux sans perte de traitement. 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.
2. Du père, de la mère (reconnus légalement), 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.
3. Du père du conjoint, de la mère du conjoint, du gendre, de la bru, du conjoint de la sœur ou du frère, de la sœur ou du frère du conjoint, d'un des grands-parents : deux (2) jours ouvrables.
4. La travailleuse a droit à une (1) journée additionnelle si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence et qu'elle y assiste.
5. Ces congés peuvent être reportés ou divisés en deux (2) périodes en cas de report de cérémonie, d'inhumation, de crémation ou d'aquamation. Dans ce cas, la travailleuse avise l'employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés. La travailleuse peut également utiliser, à même les jours prévus aux alinéas précédents et à l'intérieur des deux (2) périodes, un (1) jour ouvrable pour assister au décès d'une personne prévue à 21.1 a) qui utilise l'aide médicale à mourir.

b) Mariage

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

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.
- b) La travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours consécutifs à la suite d'un événement énuméré à la clause 21.1 b), et ce, après entente avec l'employeur.
- c) Lors de la prolongation sans traitement, la travailleuse peut, à son choix, utiliser toutes banques de congés pour se faire rémunérer cette absence.

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 qui est inscrite sur la liste de rappel 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 événement survient durant sa période de congé annuel. Elle peut reporter les jours de congé annuel non utilisés après entente avec l'employeur.
- d) La travailleuse doit soumettre une demande de congé en vertu de la clause 21.1 b) et c) au moins sept (7) jours à l'avance.



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 normal 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.

21.5 Congés pour obligations familiales

- a) Une travailleuse bénéficie également des congés pour obligations familiales prévus à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail.
- b) La travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé
- c) Ces journées ne peuvent être assimilées à des congés personnels et de maladie, 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 congé de maladie ou personnel, ou prendre un congé sans salaire. Si la travailleuse choisit d'utiliser une banque afin d'être rémunérée, le nombre de jours prévus au paragraphe a) et la banque utilisée sont réduits simultanément.
- e) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.



- f) Pour l'application de cet article, en outre du conjoint de la travailleuse, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la travailleuse ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'une travailleuse pour l'application de ces articles :

1. une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la travailleuse ou son conjoint ;
2. un enfant pour lequel la travailleuse ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil ;
3. le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la travailleuse ou de son conjoint ;
4. la personne inapte ayant désigné la travailleuse ou son conjoint comme mandataire ;
5. toute autre personne à l'égard de laquelle la travailleuse a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.



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

22.1 Retrait préventif

La travailleuse enceinte peut bénéficier d'un retrait préventif ou peut être affecté à des tâches ne comportant pas de danger pour elle-même ou pour son enfant à naître, 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;
- accumulation du congé annuel et de l'indemnité afférente;
- progression dans l'échelle salariale;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la présente convention collective comme si elle était au travail.

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

a) Examens médicaux relatifs à la grossesse

La travailleuse peut s'absenter sans traitement le temps nécessaire pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou par une sage-femme. Une pièce justificative peut être exigée par l'employeur.



La travailleuse peut se prévaloir de toute banque de congés prévue à la convention collective pour les examens médicaux reliés à sa grossesse.

b) Avis à l'employeur

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

22.5 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse

a) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la clause 22.6 à compter du début de la quatrième (4^e) 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 (20^e) 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.

Lors de ce congé de maternité spécial, la travailleuse peut, à son choix, utiliser toutes banques de congés pour se faire rémunérer cette absence.

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 (16^e) 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 parent ou d'une personne pour laquelle la travailleuse agit comme proche aidante, 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 clauses 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 (20^e) semaine de grossesse.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du travailleur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) Le travailleur doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.



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

22.8 Congé de paternité

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

- a) Avis à l'employeur et date de retour

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

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

- b) Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;
- la présence de la travailleuse est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la travailleuse agit comme proche aidante, 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.
- h) La travailleuse dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

23.1 Congé parental complémentaire

- a) Un congé parental sans traitement à temps complet d'une durée maximale de deux (2) ans, est accordé à la travailleuse en prolongation du congé de maternité, du congé d'adoption ou au travailleur en prolongation du congé de paternité et du congé d'adoption.
- b) Au cours de ce congé sans traitement, la travailleuse peut continuer à participer aux régimes d'assurance collective et de retraite qui lui sont applicables, aux conditions énoncées dans ces régimes.
- c) Ce congé parental complémentaire inclut le congé parental prévu au Régime québécois d'assurance parentale.
- d) Une travailleuse peut se mettre disponible sur la liste de rappel pendant la durée de son congé parental complémentaire, en offrant une disponibilité minimale de deux (2) jours de travail / semaine pour toute cette période. Dans un tel cas, la travailleuse se retrouve à la fin de la liste de rappel.

Elle peut se retirer de la liste de rappel avec un préavis de trente (30) jours à l'employeur, et ce, une seule fois durant son congé. De même, elle peut se rendre non-disponible pour une durée de quatre (4) semaines pendant la période estivale.

Les articles 19.2b) et 20.2c) s'appliquent en fonction des heures travaillées. Il en est de même pour le cumul de l'ancienneté, après la période de 24 mois prévue à l'article 8.3.

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 parent ou d'une personne pour laquelle la travailleuse agit comme proche aidante, 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

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

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

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 conformément à l'article 8.3.



ARTICLE 24 CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT

24.1 Formation et perfectionnement

Toute travailleuse à temps complet ou à temps partiel justifiant deux (2) ans d'ancienneté a droit à un congé de perfectionnement sans traitement pour suivre un cours ou un programme de formation professionnelle relié à son domaine d'emploi.

Ce congé est accordé à temps complet pour une durée maximale de deux (2) ans. Par contre, une éducatrice « non qualifiée » titulaire de poste peut prendre un congé à temps partiel afin d'aller suivre la formation requise par l'article 22 du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance.

Pour obtenir un tel congé, la travailleuse doit en faire la demande au moins trente (30) jours à l'avance et faire la preuve de son inscription ou de sa demande d'inscription. Ce congé doit commencer en septembre ou en janvier.

Au cours de son congé de perfectionnement, la travailleuse accumule son ancienneté. Elle peut aussi continuer à participer aux régimes d'assurance et de retraite qui lui sont applicables aux conditions énoncées dans les contrats, sous réserve du paiement par cette dernière de la totalité des primes exigibles.

À l'expiration de son congé de formation ou de perfectionnement ou en tout temps, moyennant un préavis de retour au travail d'au moins trente (30) jours à l'avance, la travailleuse reprend son poste ou le remplacement qu'elle détenait avant son départ.

L'employeur peut limiter le nombre de travailleuses en congé de formation en fonction des besoins du service.

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, si le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ est terminé, 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 reconnaît 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 perfectionnement exigé par l'employeur à l'exception de l'article 22 du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, celui-ci s'engage à assumer les frais reliés à l'inscription, à la scolarité et à la documentation nécessaire ainsi qu'à verser le salaire normal des travailleuses qui sont tenues de suivre les cours, et ce, pour la totalité des cours exigés, incluant le temps de déplacement. De plus, l'employeur rembourse les coûts afférents aux formations (transport, repas, hébergement) selon l'article 32.8 de la convention collective. La date de la formation doit être connue au moins quatre (4) semaines à l'avance. Ce délai peut être réduit avec l'accord de l'équipe de travail.

Dans le cas de 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 normal, incluant le temps de déplacement, de la travailleuse à temps complet et à temps partiel, la travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de douze (12) semaines et plus et dont la certification vient à échéance durant cette période ainsi que celle qui a un (1) an de service et plus. De plus, l'employeur rembourse, le cas échéant, les coûts afférents aux formations (transport, repas, etc.). L'employeur assume également les frais reliés à l'inscription et à la documentation nécessaire pour les travailleuses qui ont moins d'un (1) an de service au CPE.

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



ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT

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

- a) Après un (1) an d'ancienneté, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel peut demander un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines par période de deux (2) ans étant entendu que le terme « période » se réfère à l'année de référence. La demande de congé sans solde se fait par la travailleuse par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.
- b) Un tel congé peut être accolé à un congé annuel, en autant que le calendrier de congé annuel le permet. Une demande de congé sans traitement pendant la période normale de vacances est attribuée après avoir établi le calendrier de vacances de l'ensemble du personnel et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres travailleuses.
- c) Le congé d'une durée maximale de quatre (4) semaines par période de deux (2) ans peut être fractionné à la demande de la travailleuse en un maximum de deux (2) blocs d'une durée minimale d'une semaine, à l'intérieur des deux (2) années de référence. La totalité dudit congé peut être prise à l'intérieur d'une seule année de référence. En cas de fractionnement, la travailleuse devra pour chacun des blocs en faire une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, le tout sous réserve du paragraphe b) des présentes.
- d) L'employeur peut refuser un tel congé dépendant des besoins du service.
- e) Lors de ce congé sans traitement, la travailleuse accumule son ancienneté et maintient son adhésion au régime d'assurance collective 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.

25.2 Congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines

- a) Après trois (3) ans d'ancienneté et une (1) fois par période de trois (3) ans par la suite, la travailleuse titulaire de poste a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, incluant le congé prévu à la clause précédente, en autant qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours à l'avance. Le délai peut être réduit si l'employeur y consent.

Un tel congé peut être refusé par l'employeur dépendant des besoins du service.



- b) Ce congé doit être pris de façon continue. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins un (1) mois de la date de son retour au travail.
- c) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans traitement dont la durée excède quatre (4) semaines :

1. Ancienneté

La travailleuse conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.

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, sinon au plus tard le 31 mars de l'année en cours.

3. Congés personnels et de maladie

S'il reste des congés personnels et de maladie au crédit de la travailleuse, ils lui sont monnayés au prorata, à la période prévue par l'employeur au taux en vigueur à cette période.

4. Assurance collective

La travailleuse peut aussi continuer à participer au régime d'assurance collective qui lui est applicable aux conditions énoncées dans ce régime, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité de la prime exigible de sa part et celle de l'employeur.

5. Régime de retraite

Aux conditions du régime.

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, ayant un remplacement avant son départ, reprend ledit remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours. À défaut, sous réserve de l'alinéa précédent, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ledit remplacement où elle est inscrite sur la liste de rappel, conformément aux dispositions de la convention collective.

- d) Cependant, une travailleuse peut se mettre disponible sur la liste de rappel pendant la durée de son congé sans traitement de plus de quatre (4) semaines, en offrant une disponibilité minimale de deux (2) jours de travail / semaine pour toute cette période. Dans un tel cas, la travailleuse se retrouve à la fin de la liste de rappel.

Elle peut se retirer de la liste de rappel avec un préavis de trente (30) jours à l'employeur, et ce, une seule fois durant son congé. De même, elle peut se rendre non-disponible pour une durée de quatre (4) semaines pendant la période estivale.

Les articles 8.3, 19.2b) et 20.2c) s'appliquent en fonction des heures travaillées.



ARTICLE 26 ASSURANCE COLLECTIVE

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 2 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 Responsabilités de l'employeur

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 (3) mois consécutifs, et ce, entre le 1^{er} mai et la rentrée. Elle doit de plus accoler, avant son arrêt de travail à temps complet, l'ensemble de ses semaines de congé annuel, à l'exception d'une (1) semaine qu'elle peut prendre ailleurs dans l'année.
- c) La travailleuse bénéficie d'un choix de groupe, le cas échéant, et conserve la possibilité de demeurer titulaire de groupe uniquement lorsqu'elle choisit l'option prévue au paragraphe b) 2.

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 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.

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.

Cependant, le syndicat doit collaborer à la recherche d'un fiduciaire et les frais de gestion reliés au congé à traitement différé sont pris à même le compte en fiducie.



ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

30.1 Appellations d'emplois et taux de salaires

- a) Les appellations d'emplois et conditions d'obtention requises apparaissent à l'annexe A.
- b) Les taux de salaires et échelles de salaires apparaissent à l'annexe B.

30.2 A) Majoration des taux et échelles de salaires

Paramètres généraux d'augmentation salariale

1. Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1^{er} avril 2020.

2. Période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 % avec effet le 1^{er} avril 2021.

3. Période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1^{er} avril 2022.

Toutefois, les taux et échelles¹ de traitement applicables sont uniquement ceux prévus à la structure salariale de l'annexe B1.

B) Majorations de traitement applicables aux éducatrices

1. Majoration de traitement applicable à l'éducatrice non qualifiée

À compter du 1^{er} avril 2022, l'éducatrice non qualifiée bénéficie d'une majoration de traitement de 2 %.

¹ La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi à la cent. 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.



2. Majoration de traitement applicable à l'éducatrice qualifiée et à l'éducatrice spécialisée
 - a) À compter du 1^{er} avril 2022, l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5 %.
 - b) À compter du 1^{er} avril 2022, l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5 % du salaire de l'échelle de traitement correspondant au dernier échelon après avoir séjourné un (1) an au dernier échelon de l'échelle de traitement depuis son dernier avancement d'échelon.
- C) Majoration de traitement applicable à l'agente-conseil en soutien pédagogique et technique**
1. À compter du 1^{er} avril 2022, l'agente-conseil en soutien pédagogique et technique ayant séjourné un (1) an au dernier échelon de l'échelle de traitement depuis son dernier avancement d'échelon bénéficie d'une majoration de traitement permettant d'atteindre le taux horaire de 30,03 \$.

30.3 Salaires et classification

a) Expérience antérieure à l'entrée en vigueur de la convention

La travailleuse à l'emploi à la date de l'entrée en vigueur de la convention collective maintient l'expérience acquise antérieurement.

b) Expérience antérieure reconnue à l'embauche

La travailleuse nouvellement embauchée est classée, au niveau du 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.

À l'embauche, seule l'expérience réellement acquise est considérée. Cependant, les congés suivants sont considérés, aux fins de la reconnaissance d'expérience, 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 et obligations familiales.

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 1 ou d'une formule T4 couvrant la période visée, peuvent être fournies à l'employeur.

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, sans effet rétroactif.

c) Règles d'intégration aux échelles salariales et changement d'échelon

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

Aux fins d'un changement d'échelon, les congés suivants sont considérés, aux fins de la reconnaissance d'expérience, 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 et obligations familiales.

À la date anniversaire de son avancement d'échelon, la travailleuse doit avoir réalisé au moins mille six cent soixante-quatre (1664) heures de travail. Si la travailleuse n'a pas atteint le nombre d'heures de travail prévu, le changement d'échelon est retardé jusqu'à l'atteinte de mille six cent soixante-quatre (1664) heures de travail. Ce jour devient la nouvelle date anniversaire d'avancement d'échelon de la travailleuse.

d) Calcul de l'expérience

Une (1) année d'expérience correspond à 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.

e) Expérience concomitante

En cours d'emploi, la travailleuse peut se faire reconnaître de l'expérience de travail pertinente acquise ailleurs que dans son milieu de travail. Cette reconnaissance est annuelle et doit être faite au 1er avril de chaque année.

La travailleuse qui désire s'en prévaloir doit fournir ses attestations d'heures à l'employeur au plus tard le 15 mars, et ce, uniquement pour les heures effectuées du 1er mars au 29 février de l'année en cours.

À défaut de fournir les attestations avant le 15 mars, les heures ne seront pas considérées et ne peuvent être reconnues lors d'une année subséquente.

En aucun cas, le total des heures cumulées chez divers employeurs ne peut dépasser mille six cent soixante-quatre (1664) heures par période de douze (12) mois.

f) Expérience reconnue aux 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.



g) Poste combiné

La travailleuse qui occupe un poste combiné est rémunérée selon chacune des échelles salariales visées des appellations d'emplois prévus 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.

h) 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 %).

i) 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

Le versement du salaire s'effectue par dépôt bancaire à jour fixe toutes les deux (2) semaines.

Si un versement échoit un jour férié ou chômé, le versement est distribué le jour ouvrable précédent.

30.5 Départ d'une travailleuse

Dans tous les cas de fin d'emploi définitive, l'employeur doit remettre à la travailleuse toutes sommes dues au moment du départ, en autant que la travailleuse avise l'employeur de la date de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance. Sinon, les sommes qui lui sont dues lui sont remises à la période de paie suivante.

Toute somme que la travailleuse doit à l'employeur est retenue sur le dernier versement.

L'employeur doit également lui fournir un relevé d'emploi ainsi qu'une attestation d'heures travaillées, au prochain versement de la paie, laquelle doit mentionner :

- nom et coordonnées du CPE;
- appellation d'emploi et description des fonctions exercées par la travailleuse;
- poste occupé à temps plein ou à temps partiel;
- nombre d'heures travaillées par semaine et période couverte par l'emploi;
- nombre d'heures en congé reconnues à titre d'expérience aux fins de progression dans l'échelle salariale, tel que prévu à l'article 30.3c);
- salaire horaire versé et positionnement dans l'échelle salariale;
- date anniversaire de changement d'échelon et nombre d'heures de travail accompli depuis le dernier changement d'échelon.

30.6 Erreur sur la paie

Somme versée en trop à la travailleuse

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

- a) L'employeur établit d'abord la portion de salaire sur lequel il ne peut récupérer.
 1. Quatre-vingts dollars (80,00 \$) par semaine dans le cas d'une travailleuse sans personne à charge;
 2. Cent-vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3^e), dans le cas d'une travailleuse avec personne à charge.
- b) L'employeur établit la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la travailleuse le montant prévu à l'alinéa précédent.



L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la travailleuse. Il est convenu que le montant est d'au moins vingt dollars (20,00 \$) par semaine.

Il est entendu que l'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur.

Les parties peuvent convenir de conditions de remboursement différentes.

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

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

Somme manquante sur la paie de la travailleuse

Dans le cas d'une erreur de cinquante dollars (50,00 \$) brut ou plus sur la paie de la travailleuse, l'employeur émet un chèque couvrant le montant manquant sur la paie de la travailleuse, et ce, dans les quarante-huit (48) heures suivant la demande de la travailleuse.

La travailleuse peut récupérer les sommes manquantes sur sa paie au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur.



ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.1 Rétroactivité

Les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1^{er} avril 2020 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives.

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.

Disposition transitoire

Le versement des montants sur le salaire, incluant les versements rétroactifs, relatifs à la majoration des taux et échelles de salaire prévue à la clause 30.2 A) et aux majorations de traitement applicables aux éducatrices prévues à la clause 30.2 B) sera réduit de tout montant versé à ce titre à une travailleuse dans le cadre de l'application de la Directive concernant la mesure temporaire pour favoriser l'attraction et la rétention du personnel de garde (Directive) du ministère de la Famille.

De plus, tout montant versé à une travailleuse dans le cadre de l'application de la Directive n'est pas visé par la majoration des taux et échelles de salaires prévue à la clause 30.2 A) ni par les majorations de traitement applicables aux éducatrices prévues à la clause 30.2 B), n'entraînant ainsi aucune rétroactivité.



ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES

32.1 Annexes et lettres d'entente

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

32.2 Local de repos

Si le bâtiment le permet, l'employeur met à la disposition des travailleuses un espace convenable pour leur permettre de se reposer. Si les locaux actuels ne permettent pas un tel espace, tout agrandissement futur, dans la mesure du possible, en comportera un.

32.3 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.

32.4 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.

32.5 Contribution à FondAction CSN

L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre à la travailleuse qui le désire de souscrire à FondAction par le mode de retenue sur le salaire.

32.6 Vérification d'absence d'empêchement

L'employeur assume le coût relié au renouvellement des attestations d'absence d'empêchement, ainsi que les frais pour la prise d'empreinte digitale, le cas échéant pour la travailleuse à temps complet et à temps partiel ainsi que les travailleuses occasionnelles qui ont au moins trois (3) ans d'ancienneté au CPE.

L'employeur assume également le coût relié au renouvellement des attestations d'absence d'empêchement, ainsi que les frais pour la prise d'empreinte digitale, pour les travailleuses qui ont moins de trois (3) ans d'ancienneté au CPE si elles offrent une disponibilité conforme à l'article 12.5. Dans ce cas, la travailleuse choisit l'une des options suivantes :

- a) L'employeur assume ces déboursés, mais la travailleuse doit rembourser l'employeur, à même sa dernière paye, si elle quitte le CPE avant d'avoir acquis 3 ans d'ancienneté;
- b) La travailleuse assume ces déboursés, mais se fait rembourser par l'employeur au moment où elle acquiert 3 ans d'ancienneté.

32.7 Banque de temps

Du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque les heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail.

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

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, en journée complète, après avoir avisé l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance. L'employeur doit autoriser la reprise de temps et ne peut la refuser sans motif valable.

À la demande de la travailleuse, chacune de ces journées peut être fractionnée en demi-journée. L'employeur peut refuser un fractionnement avec motif valable. La travailleuse a la possibilité d'utiliser cette banque pour combler sa journée normale de travail en application des clauses 16.10 et 19.1 f).



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

32.8 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 et d'hébergement 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 : 0,52 \$ 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 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) sont ajustés à la date de publication ou de mise en œuvre des modifications à la directive par le gouvernement.



- 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.

32.9 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.

32.10 Travailleuse nouvellement embauchée

Après entente avec l'employeur, une travailleuse nouvellement embauchée peut exceptionnellement se rendre non disponible si cette absence était prévue lors de l'embauche, et ce, pour une période limitée et lors de la première année uniquement.



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 2023, sous réserve des mesures pour lesquelles une autre date d'entrée en vigueur est prévue.

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 collective

Toute entente ayant pour effet de modifier la présente convention collective doit être convenue par le syndicat et l'APNCPE.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à _____, ce _____^e
jour du mois de _____ 2022.

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION



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 l'une des équivalences prévues à la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille.

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. Son nom est inscrit dans le tableau ci-dessous.

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. Son nom est inscrit dans le tableau ci-dessous.

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.



Éducatrices non qualifiées titulaires d'un poste à la date de la signature de la convention collective				
Nom du CPE	Nom de l'éducatrice	Date d'embauche (DD-MM-AAAA)	Statut du poste obtenu (temps complet ou temps partiel)	Titulaire du poste depuis le (date) (DD-MM-AAAA)
Alakazoum	Edyth Choquette	21-02-2003	Complet	30-06-2003
Citronnelle	Marie-France Guérin	2-05-2000	Complet	17-04-2002
La Passerelle	Stéphanie Peddie	29-03-2021	Complet	29-03-2021
Les Jardins d'Honorine	Annie Boudreau	22-02-2002	Complet	2004
Ma Licorne	Vesna Zihér	02-04-2002	Complet	2002
O Mille Ballons	Aimay Boudrias	24-02-2003	Complet	14-03-2005
Papillon bleu	Julie Bélanger	09-09-1985	Complet	09-09-1985
Pierrot La Lune	Céline Dagenais	01-09-2003	Partiel	01-09-2003
Pierrot La Lune	Marlène Labrie	31-05-2010	Complet	24-09-2012
Ses Amis	Nancy Lagonel	22-11-2021	Complet	22-11-2021
Ses Amis	Rachida Bedjghit	25-11-1997	Complet	25-11-1997
Ses Amis	Omaïda Menendez-Monzon	05-11-1997	Complet	05-11-1997
Tout Doux	Hénia Elkalqoli	14-10-2008	Complet	22-02-2010



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, 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

L'éducatrice spécialisée intervient spécifiquement auprès d'enfants qui éprouvent d'importantes difficultés à s'intégrer aux activités du service de garde.

En collaboration avec divers intervenants, elle élabore et révisé un plan d'intégration selon les recommandations de professionnels reconnus par le ministère de la Famille, conformément aux orientations du CPE.

En étroite collaboration avec, notamment, l'éducatrice responsable du groupe, elle met en application le plan d'intégration afin de favoriser l'intégration de l'enfant au sein du groupe et sa participation aux activités. Elle veille aussi à sa santé, à sa sécurité et à son bien-être.

Conditions d'obtention

Diplôme d'études collégiales (DEC) en technique d'éducation spécialisée ou l'équivalent.

**ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES****PERSONNEL DE GARDE****Éducatrice qualifiée (rangement 19)**

Échelon	1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 ^e jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 ^{er} avril 2021 au 13 octobre 2021 (\$)	14 octobre 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 ¹ (\$)
1 an à l'échelon 10					30,03
10	25,65	25,68	26,19	27,76	28,60
9	24,86	24,89	25,39	26,91	27,74
8	24,09	24,12	24,60	26,08	26,87
7	23,35	23,38	23,85	25,28	26,06
6	22,62	22,65	23,10	24,49	25,23
5	21,93	21,96	22,40	23,74	24,48
4	21,26	21,29	21,72	23,02	23,72
3	20,60	20,62	21,03	22,29	22,97
2	19,97	19,99	20,39	21,61	22,28
1	19,36	19,38	19,77	20,96	21,60

¹À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.2 B) ont été considérées.

**Éducatrice non qualifiée (rangement 19)**

Échelon	1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 ^e jour après la date de l’affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l’évaluation du maintien de l’équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 ^{er} avril 2021 au 13 octobre 2021 (\$)	14 octobre 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 ¹ (\$)
14	25,65	25,68	26,19	26,98	27,78
13	24,86	24,89	25,39	26,15	26,95
12	24,09	24,12	24,60	25,34	26,10
11	23,35	23,38	23,85	24,57	25,32
10	22,62	22,65	23,10	23,79	24,51
9	21,93	21,96	22,40	23,07	23,78
8	21,26	21,29	21,72	22,37	23,04
7	20,60	20,62	21,03	21,66	22,32
6	19,97	19,99	20,39	21,00	21,64
5	19,36	19,38	19,77	20,36	20,98
4	18,77	18,79	19,17	19,75	20,34
3	18,19	18,21	18,57	19,13	19,71
2	17,63	17,65	18,00	18,54	19,10
1	17,09	17,11	17,45	17,97	18,52

¹À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.2 B) ont été considérées.

**PERSONNEL D'INTERVENTION SPÉCIALISÉE****Éducatrice spécialisée (rangement 19)**

Échelon	1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 ^e jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 ¹ (\$)
1 an à l'échelon 10				30,03
10	25,65	25,68	26,19	28,60
9	24,86	24,89	25,39	27,74
8	24,09	24,12	24,60	26,87
7	23,35	23,38	23,85	26,06
6	22,62	22,65	23,10	25,23
5	21,93	21,96	22,40	24,48
4	21,26	21,29	21,72	23,72
3	20,60	20,62	21,03	22,97
2	19,97	19,99	20,39	22,28
1	19,36	19,38	19,77	21,60

¹À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.2 B) ont été considérées.

**PERSONNEL DE SERVICES****Responsable en alimentation - cuisinière (rangement 13)**

Échelon	1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 ^e jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (\$)
6	20,94	21,08	21,50	22,70
5	20,30	20,44	20,85	22,01
4	19,68	19,81	20,21	21,33
3	19,07	19,20	19,58	20,67
2	18,48	18,61	18,98	20,04
1	17,91	18,03	18,39	19,42

Préposée (rangement 6)

Échelon	1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 ^e jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (\$)
1	16,24	16,24	16,56	17,63

**Aide-éducatrice (rangement 9)**

Échelon	1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 ^e jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (\$)
4	18,11	18,11	18,47	19,61
3	17,54	17,54	17,89	19,00
2	17,00	17,00	17,34	18,42
1	16,48	16,48	16,81	17,85

**PERSONNEL DE SOUTIEN PÉDAGOGIQUE ET TECHNIQUE****Agente-conseil en soutien pédagogique et technique (rangement 21)**

Échelon	1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 ^e jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 ¹ (\$)
1 an à l'échelon 10				30,03
10	27,16	27,22	27,76	28,32
9	26,33	26,39	26,92	27,46
8	25,51	25,57	26,08	26,60
7	24,72	24,78	25,28	25,79
6	23,96	24,02	24,50	24,99
5	23,23	23,28	23,75	24,23
4	22,51	22,56	23,01	23,47
3	21,82	21,87	22,31	22,76
2	21,14	21,19	21,61	22,04
1	20,49	20,54	20,95	21,37

¹À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.2 C) ont été considérées.

**Agente de conformité (rangement 18)**

Échelon	1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 ^e jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (\$)
10	24,93	24,93	25,43	26,59
9	24,16	24,16	24,64	25,76
8	23,42	23,42	23,89	24,98
7	22,70	22,70	23,15	24,20
6	21,99	21,99	22,43	23,45
5	21,32	21,32	21,75	22,74
4	20,67	20,67	21,08	22,04
3	20,03	20,03	20,43	21,36
2	19,41	19,41	19,80	20,71
1	18,81	18,81	19,19	20,06

**PERSONNEL DE SOUTIEN ADMINISTRATIF****Adjointe administrative (rangement 19)**

Échelon	1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 ^e jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (\$)
10	25,65	25,68	26,19	27,24
9	24,86	24,89	25,39	26,42
8	24,09	24,12	24,60	25,59
7	23,35	23,38	23,85	24,82
6	22,62	22,65	23,10	24,03
5	21,93	21,96	22,40	23,31
4	21,26	21,29	21,72	22,59
3	20,60	20,62	21,03	21,88
2	19,97	19,99	20,39	21,22
1	19,36	19,38	19,77	20,57

Commis comptable ou secrétaire comptable (rangement 12)

Échelon	1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 ^e jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (\$)
6	20,20	20,32	20,73	21,88
5	19,57	19,69	20,08	21,20
4	18,97	19,09	19,47	20,56
3	18,39	18,50	18,87	19,92
2	17,82	17,93	18,29	19,31
1	17,27	17,38	17,73	18,71

**Secrétaire-réceptionniste (rangement 10)**

Échelon	1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 (\$)	Taux applicables du 90 ^e jour après la date de l'affichage (ou de la date à laquelle il devait avoir lieu) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale au 31 mars 2021 (\$)	1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 (\$)	1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 (\$)
5	18,78	18,78	19,16	20,32
4	18,20	18,20	18,56	19,69
3	17,64	17,64	17,99	19,08
2	17,10	17,10	17,44	18,50
1	16,56	16,56	16,89	17,92

**ANNEXE B1 STRUCTURE SALARIALE AU 1^{ER} AVRIL 2022**

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	17,63									
7	17,73	18,29								
8	17,76	18,33	18,91							
9	17,85	18,42	19,00	19,61						
10	17,92	18,50	19,08	19,69	20,32					
11	18,67	19,26	19,87	20,51	21,15					
12	18,71	19,31	19,92	20,56	21,20	21,88				
13	19,42	20,04	20,67	21,33	22,01	22,70				
14	19,48	20,09	20,75	21,41	22,09	22,79	23,54			
15	19,55	20,19	20,82	21,49	22,16	22,86	23,61	24,34		
16	19,60	20,23	20,90	21,55	22,22	22,94	23,66	24,39	25,19	
17	19,67	20,29	20,94	21,60	22,29	23,02	23,74	24,51	25,29	26,08
18	20,06	20,71	21,36	22,04	22,74	23,45	24,20	24,98	25,76	26,59
19	20,57	21,22	21,88	22,59	23,31	24,03	24,82	25,59	26,42	27,24
20	20,77	21,42	22,11	22,81	23,52	24,28	25,05	25,86	26,66	27,52
21	21,37	22,04	22,76	23,47	24,23	24,99	25,79	26,60	27,46	28,32
22	21,96	22,67	23,39	24,12	24,91	25,69	26,52	27,36	28,22	29,12
23	22,56	23,29	24,02	24,80	25,57	26,40	27,22	28,10	29,00	29,92

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
18,16	18,73	19,32	19,94	20,57	21,22	21,88	22,59	23,31	24,03	24,82	25,59	26,42	27,24



ANNEXE C COMPÉTENCES REQUISES POUR LE POSTE D'AGENTE-CONSEIL EN SOUTIEN PÉDAGOGIQUE ET TECHNIQUE

Afin d'obtenir un poste d'agente-conseil en soutien pédagogique et technique, la travailleuse doit posséder les compétences suivantes :

- connaître et être capable de mettre en application le programme éducatif;
- être capable de se référer à la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance et ses règlements;
- être capable d'utiliser une approche-conseil et d'établir une relation d'aide et de confiance auprès d'adultes;
- détenir des capacités d'observer, évaluer, préparer et faire appliquer un plan d'intervention;
- être capable de travailler en équipe, selon une analyse objective;
- connaître l'environnement informatique applicable à ses fonctions : Word, Internet, courriel;
- posséder une bonne maîtrise du français.



LETTRE D'ENTENTE 1 COMITÉ SUR LA CUISINE

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 régionale en Montérégie;

ATTENDU QUE les parties souhaitent analyser les conditions de travail des responsables à l'alimentation concernant les semaines normales de travail, les tâches et l'équipement dans les cuisines du CPE.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un comité spécial, dans chacun des CPE devra se rencontrer afin de recenser les différentes tâches effectuées par les responsables en alimentation selon le nombre d'heures qu'elles ont pour le faire, ainsi qu'un inventaire de l'équipement à la cuisine, et ce, pour chacune des installations.
2. Ce comité devra inclure tous les responsables à l'alimentation titulaires d'un poste chez l'employeur, leurs supérieures immédiates et la direction générale. À la demande de l'un ou l'autre des parties, ce comité peut être paritaire.
3. Le comité devra compléter ses travaux dans un délai d'un an suivant la signature de la présente convention collective.
4. Le comité devra produire des recommandations sur les conditions d'exercice relatives à la gestion de la cuisine. Dans les recommandations, le nombre d'heures par semaine, les tâches ainsi que l'équipement devront être analysés afin que les responsables à l'alimentation puissent exécuter leur travail adéquatement.
5. L'employeur s'engage à analyser ces recommandations et les recommandations retenues seront mises en application au plus tard un (1) an après la réception de celles-ci.
6. Le cas échéant, les dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective sont maintenues jusqu'à ce que les travaux soient terminés



LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 2 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 virgule cinq pour cent (4,5 %) de la masse salariale assurable admissible à la subvention à compter du 1^{er} jour du mois suivant de la date de signature de l'entente nationale et est versée directement à l'assureur, au nom des employeurs participants.



Mesure transitoire spéciale

4. Une contribution supplémentaire forfaitaire 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 :
 - Pour la période 2021-2022 : une contribution établie en multipliant un (1) million par le nombre de jours compris entre la signature de la convention collective et le 31 mars 2022, divisé par 365 jours¹;
 - Pour la période 2022-2023 : une contribution d'un (1) million².

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 doit être utilisée au 31 mars 2023. Malgré ce qui précède, si au 31 mars 2023, il reste un solde, ce dernier sera utilisé selon les indications de la FSSS-CSN durant l'année 2023-2024.
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.

¹ Ce montant sera disponible trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

² Ce montant sera disponible à compter du 1^{er} avril 2022.



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 CPE AUX MILLE JEUX

Lettre d'entente relative aux appellations d'emploi non prévues à l'annexe A de l'entente portant sur les matières négociées à la table nationale.

ENTRE : Le CPE aux Mille Jeux

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

CONSIDÉRANT QU'UNE entente sur l'ensemble des dispositions nationales est intervenue le 11 juillet 2012 entre la FSSS - CSN, les groupes d'employeurs et le ministère de la Famille et visant plusieurs matières couvertes par la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE le Centre de la petite enfance Aux Mille Jeux a créé un ou des poste(s) dont l'appellation d'emploi n'est pas prévue à l'annexe A de l'entente.

EN CONSÉQUENCE de ce qui précède, les parties conviennent DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

L'employeur maintient la description et les conditions d'obtention associées au titulaire du poste dont l'appellation d'emploi n'est pas prévue à l'annexe A et qui existait dans la convention collective le jour précédant la signature de la convention collective.

L'échelle salariale applicable à compter de la signature de la présente convention collective est celle de l'éducatrice spécialisée.

La liste des appellations d'emploi au Centre de la petite enfance Aux Mille Jeux non prévues à l'annexe A est annexée à la présente.



EXTRAIT CONVENTION COLLECTIVE 2007-2010 - CPE AUX MILLE JEUX



Convention collective

ANNEXE B

TITRES D'EMPLOI ET DESCRIPTION DE TÂCHES

Éducatrice responsable du groupe de communication :

Personne qui est chargée de la mise en application du programme d'activités auprès des enfants et pour ce faire, elle travaille en étroite collaboration avec la conseillère pédagogique et les intervenants du Centre Montérégien de réadaptation (CMR), dans le cadre de l'entente survenue entre le CPE et le CMR.

*Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite
enfance de la Montérégie – CSN - et -
Le Centre de la petite enfance Aux Mille Jeux*

71



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 CPE PIERROT LA LUNE

Titres d'emploi et description de tâches

Personne qui assume une présence constante auprès de groupes d'enfants, voit à l'éducation, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité des enfants, élabore un programme d'activités conforme à la plate-forme pédagogique du centre et le met en application. Elle maintient le lien avec les parents au sujet des besoins et du comportement de l'enfant. Elle effectue des tâches connexes.

Qualifications et exigences requises

Cours de premiers soins;
Détenir une formation en petite enfance reconnue par le Ministère;
Être disponible pour tout groupe d'âge et tout horaire;
Être disponible dans toutes les installations.

Modalités

Effectue en priorité le remplacement des travailleuses qui bénéficient de la retraite progressive en réduisant leur prestation de travail hebdomadaire selon 28.1 b) 1 et ne peut faire aucun remplacement qui entre en conflit avec cette obligation. À défaut de retraite progressive en vertu de 28.1 b) 1., elle fait le remplacement de la travailleuse qui bénéficie d'une retraite progressive en vertu de 28.1 b) 2;

Nonobstant l'article 16.1 et avant d'utiliser la liste de rappel prévu à l'article 12 le centre offre les remplacements d'éducatrice et les heures disponibles à l'éducatrice volante (les heures et les groupes sont attribués par le centre chaque semaine);

Tous les remplacements, peu importe leur affectation, de huit (8) semaines et moins sont offerts en priorité à l'éducatrice volante. Pour les remplacements de plus de huit (8) semaines, ils sont offerts par ordre d'ancienneté;

Les remplacements effectués par l'éducatrice volante, peu importe leur durée, doivent être en concordance avec les journées de retraite progressive et ne peuvent occasionner du temps supplémentaire;

La travailleuse détenant ce poste reçoit le taux de salaire prévu à l'annexe A;



Le nombre d'heures de travail garanti à la travailleuse est de trente-deux (32) heures par semaine réparties du lundi au vendredi, à raison de quatre (4) ou cinq (5) jours par semaine;

L'employeur remplace l'éducatrice volante lorsqu'elle s'absente pour une période d'au moins un (1) an selon la procédure prévue de l'article 12, liste de rappel;

L'employeur favorise la semaine de 4 jours;

Le poste d'éducatrice volante est exclu des choix de groupe (article 16.5);

Le centre détermine à quelle installation ce poste est attaché (pour la participation aux réunions d'équipe et pour la supervision pédagogique). Cela peut varier d'une année à l'autre;

Les vacances sont déterminées par la convention collective. Par contre, l'éducatrice détenant un tel poste ne peut prendre ses vacances au moment d'un remplacement à moins qu'une autre éducatrice soit disponible à la remplacer pour la durée de ses vacances.

Ajouter à l'article 12.3

Avant d'utiliser la liste de rappel, le centre offre les remplacements à l'éducatrice volante tant qu'elle n'a pas accompli sa semaine normale de travail (les heures et les groupes sont attribués par le centre).



LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 6 RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES

ATTENDU que dans le cadre de la négociation visant le renouvellement des dispositions négociées à la table nationale, les parties ont convenu de nouvelles dispositions en lien avec les sujets suivants :

- Le nombre et le paiement des congés fériés pour les travailleuses à temps complet (clauses 19.1 et 19.2);
- Les heures destinées aux activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (clause 16.6);
- Les heures destinées à la gestion à la cuisine (clause 16.7);
- Le cumul de l'indemnité de congé annuel de la travailleuse en retrait préventif (clauses 18.5 c) et 22.3);

ATTENDU la volonté des parties de prévoir des mesures transitoires aux fins de l'application de ces nouvelles dispositions;

ATTENDU que la période de référence pour l'octroi des congés fériés est du 15 août d'une année au 14 août de l'année suivante;

ATTENDU que les heures destinées aux activités d'encadrement pédagogique (incluant le dossier éducatif de l'enfant) et réunions d'équipe ainsi qu'à la gestion à la cuisine sont octroyées au 1^{er} avril de l'année;

ATTENDU que la période de référence pour les fins du congé annuel est du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Congés fériés de la travailleuse à temps complet (clauses 19.1 et 19.2) :

1. Pour les conventions collectives dont le renouvellement est signé avant le 15 avril 2022, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours et la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours ont droit à l'ensemble des congés fériés qui ont été déterminés conformément à la clause 19.1 de la convention collective précédente pour la période de référence se terminant le 14 août 2022, à l'exception des congés fériés de Pâques 2022 (le vendredi 15 avril et le lundi 18 avril 2022) qui sont accordés comme suit :



- 1.1 Si les congés fériés qui ont été déterminés conformément aux clauses 19.1.b) et c) incluent deux (2) journées pour Pâques 2022, soit le Vendredi Saint et le lundi de Pâques, et que la présence au travail n'est pas requise lors de celles-ci : toutes les travailleuses à temps complet bénéficient de ces deux (2) congés fériés;
 - 1.2 Si les congés fériés qui ont été déterminés conformément aux clauses 19.1.b) et c) incluent deux (2) journées pour Pâques 2022, soit le Vendredi Saint et le lundi de Pâques, et que la présence au travail est requise lors de l'une de celles-ci : ces travailleuses bénéficient de ces deux (2) congés fériés uniquement si elles en avaient bénéficié en vertu de la convention collective précédente;
 - 1.3 Si les congés fériés qui ont été déterminés conformément aux clauses 19.1.b) et c) incluent une (1) journée pour Pâques 2022: ces travailleuses bénéficient de ce congé férié uniquement.
2. Pour les conventions collectives dont le renouvellement est signé après 15 avril 2022, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours et la travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours ont droit à l'ensemble des congés fériés qui ont été déterminés conformément à aux clauses 19.1.b) et c) de la convention collective précédente pour la période de référence se terminant le 14 août 2022 ou le 14 août 2023, selon le cas.

Activités d'encadrement pédagogique et gestion à la cuisine (clauses 16.6 et 16.7) :

3. Les nouvelles dispositions relatives au nombre d'heures pour les activités d'encadrement pédagogique (incluant le dossier éducatif) et pour la gestion à la cuisine entrent en vigueur comme suit :
 - 3.1 Le nombre d'heures est calculé au prorata des mois complets compris dans la période de référence (1^{er} avril au 31 mars) au cours de laquelle le renouvellement de la convention collective est signé;
 - 3.2 Aux fins de ce calcul, le mois de la signature est considéré comme complet seulement si ladite signature a lieu entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois.



Accumulation de l'indemnité de congé annuel lors d'un retrait préventif (clauses 18.5 c) et 22.3) :

4. Les nouvelles dispositions concernant l'accumulation de l'indemnité de congé annuel lors d'un retrait préventif pour grossesse entrent en vigueur comme suit :
 - 4.1 Seules les semaines de retrait préventif qui ont lieu pendant la période de référence au cours de laquelle le renouvellement de la convention collective est signé sont admissibles aux fins du calcul de l'indemnité de congé annuel.
 - 4.2 Les semaines de retrait préventif qui se situent avant le début de la période de référence au cours de laquelle le renouvellement de la convention collective est signé ne permettent pas à la travailleuse d'accumuler l'indemnité de congé annuel.



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 CPE DU QUARTIER

CONSIDÉRANT la clause 17.1 a) de la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE les travailleuses peuvent avoir un horaire de travail de neuf (9) jours sur dix (10) où la durée d'une semaine de travail est supérieure à quarante (40) heures;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente;

Nonobstant la clause 17.1 a) de la convention collective, la travailleuse qui travaille plus de quatre-vingts (80) heures à l'intérieur de dix (10) jours, ou qui travaille le samedi ou le dimanche ou lors d'un jour férié, est réputée avoir fait du temps supplémentaire;

Les clauses de l'article 17.1 b) et c) de la convention collective s'appliquent.



LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 CPE KALÉIDOSCOPE

CONSIDÉRANT l'installation de l'employeur à Saint-Chrysostome;

CONSIDÉRANT QUE cette installation se trouve à 40 km de l'installation d'Hinchinbrooke, par des chemins de campagne et dont le trajet prend au minimum 35 minutes dans des conditions optimales, mais peut doubler selon les conditions météorologiques;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser le recrutement d'éducatrices occasionnelles et assurer la rétention de personnel, alors que les deux installations de l'employeur se trouvent en dehors des centres urbains;

CONSIDÉRANT le caractère exceptionnel de cette situation et la volonté des parties de trouver une solution particulière pour cet employeur;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. Les éducatrices inscrites sur la liste de rappel auront le choix de se déclarer disponibles pour les deux installations ou pour l'une ou l'autre des deux installations, et ce, en respectant les disponibilités minimales prévues à la convention collective;

Étant donné qu'il s'agira du même certificat d'accréditation, l'ancienneté s'accumulera de façon globale pour le CPE, en fonction des heures travaillées, ou reconnues comme tel, dans les deux installations.

Cette entente est exceptionnelle et ne constitue en aucun cas un précédent et aucune partie négociante ne peut se servir de cette entente à des fins de négociation ou l'invoquer pour des situations postérieures.



MATIÈRES NON ARBITRABLES ET EXCLUES DE LA CONVENTION COLLECTIVE



**LETTRE D'ENTENTE
CONCERNANT L'OCTROI DE MESURES EXCEPTIONNELLES VISANT À FAVORISER ET
VALORISER LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES**

ENTRE LE MINISTRE DE LA FAMILLE, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan
L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec
L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord
L'Association patronale des CPE de l'Estrie
L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est
L'Association patronale des CPE 08-10 (Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec)
L'Association patronale des CPE des Laurentides
L'Association patronale des CPE et BC du Saguenay-Lac-Saint-Jean
L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais
Le Consortium CPE-BC de Saguenay
La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches
Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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 madame Lucie Longchamp, vice-présidente,

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

Attendu que le *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance* impose aux prestataires de services de garde en installations un ratio de personnel de garde qualifié;



- Attendu que** est qualifié, le membre du personnel de garde qui possède un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance (DEC en TEE) ou toute autre équivalence reconnue par le ministre de la Famille;
- Attendu que** les équivalences au DEC en TEE sont prévues dans la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille (Ministère);
- Attendu que** des conventions collectives en vigueur dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance (SSGEE) exigent la qualification pour l'obtention d'un poste d'éducatrice et d'un remplacement de longue durée;
- Attendu que** les employeurs du SSGEE sont confrontés à des difficultés d'attraction et de rétention de personnel de garde qualifié qui mettent en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des SGEE;
- Attendu que** les inscriptions, les admissions et la diplomation du programme d'études menant au DEC en TEE sont en décroissance constante depuis 2015;
- Attendu que** des mesures exceptionnelles doivent être mises en place pour accroître la disponibilité du personnel de garde qualifié dans les SGEE;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Une prime d'encouragement à la qualification de quatre cent cinquante dollars (450 \$) est accordée à l'éducatrice non qualifiée chaque fois qu'elle réussit en cours d'emploi¹ une tranche de quinze (15)² crédits ou unités dans le cadre d'un programme d'études³ conduisant à l'obtention de :
 - Un DEC en TEE; OU

¹ Incluant lors d'une absence pour l'un des motifs prévus à la convention collective.

² La comptabilisation des crédits ou unités débute à la signature de la convention collective. Les crédits ou unités pour les équivalences et les exemptions accordées par l'établissement d'enseignement ne sont pas considérés aux fins de la prime. Il en est de même pour les unités d'un stage financé par le gouvernement du Québec.

³ Comme prévu à la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde*, le programme d'études doit être fait dans un établissement d'enseignement reconnu par les autorités compétentes responsables du système éducatif concerné dans la province ou dans le territoire canadien.

- Une attestation d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance (AEC en TEE) ou une AEC pour les éducatrices en services à l'enfance autochtone; OU
- Un certificat universitaire spécialisé en petite enfance.

Pour bénéficier de la prime d'encouragement à la qualification, l'éducatrice doit fournir à l'employeur au plus tard trois (3) mois suivant la réussite des quinze (15) crédits ou unités :

- son relevé de notes officiel qui fait état de la réussite desdits crédits ou unités;
- le *Formulaire A - Demande de prime d'encouragement à la qualification* dûment rempli et signé.

La prime est versée à l'éducatrice dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la date de présentation de ces documents à l'employeur.

La prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes crédits ou unités obtenus. Ainsi, un même crédit ne peut être comptabilisé qu'une seule fois aux fins de l'application du présent article. L'éducatrice qui a un lien d'emploi avec plusieurs employeurs du SSGEE ne peut réclamer plus d'une prime pour les mêmes crédits ou unités.

3. L'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui se voit délivrer une AEC en TEE ou un DEC en TEE grâce à la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) reçoit un montant forfaitaire. Celui-ci correspond à deux pour cent (2 %) pour chaque heure rémunérée⁴ au cours des douze (12) mois précédant la date de délivrance de l'AEC ou du DEC.

Pour bénéficier du montant forfaitaire, l'éducatrice doit fournir à l'employeur au plus tard trois (3) mois suivant la date de délivrance de l'AEC en TEE ou du DEC en TEE :

- son relevé de notes officiel final;

⁴ Aux fins de l'application du présent article, sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'éducatrice 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.



- un document officiel produit par l'établissement d'enseignement attestant que l'AEC ou le DEC a été obtenu par le biais de la démarche RAC ainsi que la date de la sanction;
- le *Formulaire B - Demande du montant forfaitaire pour l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE* à l'aide de la démarche de RAC dûment rempli et signé.

Le montant forfaitaire est versé à l'éducatrice dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la date de présentation de ces documents à l'employeur.

L'éducatrice qui a un lien d'emploi avec plusieurs employeurs du SSGEE ne peut réclamer qu'une seule fois le montant forfaitaire. Aussi, l'éducatrice ayant bénéficié de la mesure exceptionnelle prévue au deuxième article de la présente n'est pas admissible au montant forfaitaire.

4. Après entente avec l'employeur, l'éducatrice non qualifiée à l'emploi qui est inscrite à la démarche RAC aux fins de l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE peut s'absenter du travail pendant douze (12) journées pour participer à des activités liées à ladite démarche⁵.

Pour bénéficier de ces congés, l'éducatrice doit en faire la demande à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé.

L'employeur peut exiger un billet de l'établissement scolaire attestant la nature et la durée de l'absence.

5. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et prend fin au 30 mars 2024. Toutefois, l'éducatrice qui est inscrite à l'un des programmes de formation prévus au paragraphe 2 à la session d'hiver 2024 est admissible à la prime jusqu'au 1^{er} juin 2024. Il en est de même pour l'éducatrice visée au paragraphe 3 de la présente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce _____^e jour du mois de _____ 2022.

⁵ Au cours de ces douze (12) journées, l'employeur verse à la travailleuse la subvention prévue à cet effet par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.



LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

Lucie Longchamps
Vice-Présidente

LES GROUPEMENTS 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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

M^e Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

- 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
- Le Consortium CPE-BC de Saguenay
- L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan
- L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est

M^e Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie
- Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

M^e Charles Gaulin



**LETTRE D'ENTENTE
CONCERNANT L'OCTROI D'UNE PRIME VISANT À FAVORISER LA PRÉSENCE DU
PERSONNEL SUR LES HORAIRES NON USUELS**

ENTRE LE MINISTRE DE LA FAMILLE, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan
L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec
L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord
L'Association patronale des CPE de l'Estrie
L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est
L'Association patronale des CPE 08-10 (Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec)
L'Association patronale des CPE des Laurentides
L'Association patronale des CPE et BC du Saguenay-Lac-Saint-Jean
L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais
Le Consortium CPE-BC de Saguenay
La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches
Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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 madame Lucie Longchamp, vice-présidente,

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

Attendu que la pénurie de main d'œuvre, notamment des éducatrices, met en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE);



Attendu que la volonté de faciliter le recrutement et la rétention du personnel dans le secteur des SGEE offrant un service de garde à l'occasion d'horaires non usuels;

Attendu que des mesures particulières doivent être mises en place pour favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. La travailleuse bénéficie d'une prime d'horaire non usuel correspondant à quatre pour cent (4 %) de son taux de salaire régulier pour les heures régulières effectivement travaillées entre 18 h 30 et 6 h 30 ainsi que la fin de semaine. Cette prime ne s'applique pas sur les heures en temps supplémentaire rémunérées à taux et demi.
3. La prime n'est considérée ou payée que lorsque l'inconvénient est subi.
4. La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et prend fin au 30 mars 2024.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce _____^e jour du mois de _____ 2022.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

Lucie Longchamps
Vice-Présidente



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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

M^e Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

- 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
- Le Consortium CPE-BC de Saguenay
- L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan
- L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est

M^e Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie
- Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

M^e Charles Gaulin



LETTRE D'ENTENTE

CONCERNANT LA RECONNAISSANCE POUR LES HEURES TRAVAILLÉES ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2020 ET LE 31 MARS 2021

ENTRE LE MINISTRE DE LA FAMILLE, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan
L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec
L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord
L'Association patronale des CPE de l'Estrie
L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est
L'Association patronale des CPE 08-10 (Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec)
L'Association patronale des CPE des Laurentides
L'Association patronale des CPE et BC du Saguenay-Lac-Saint-Jean
L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais
Le Consortium CPE-BC de Saguenay
La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches
Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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 madame Lucie Longchamp, vice-présidente,

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »



Les parties conviennent de ce qui suit :

La travailleuse bénéficie d'une prime de reconnaissance correspondant à trois pour cent (3 %) de son taux de salaire régulier pour les heures effectivement travaillées au cours de la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce _____^e jour du mois de _____ 2022.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

Lucie Longchamps
Vice-Présidente

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

Dominique Bédard



Pour le regroupement patronal suivant :

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

M^e Sylvain Bouchard

Pour les regroupements patronaux suivants :

- 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
- Le Consortium CPE-BC de Saguenay
- L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan
- L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est

M^e Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie
- Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

M^e Charles Gaulin



**LETTRE D'ENTENTE
RELATIVE À L'ÉVALUATION DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI DE RESPONSABLE EN
ALIMENTATION-CUISINIÈRE**

ENTRE LE MINISTRE DE LA FAMILLE, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan
L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec
L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord
L'Association patronale des CPE de l'Estrie
L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est
L'Association patronale des CPE 08-10 (Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec)
L'Association patronale des CPE des Laurentides
L'Association patronale des CPE et BC du Saguenay-Lac-Saint-Jean
L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais
Le Consortium CPE-BC de Saguenay
La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches
Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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 madame Lucie Longchamp, vice-présidente,

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

CONSIDÉRANT le rôle des responsables en alimentation-cuisinières au sein des centres de la petite enfance (CPE);



CONSIDÉRANT le système d'évaluation des emplois élaboré par le Comité sectoriel d'équité salariale du secteur des centres de la petite enfance et approuvé par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*;

CONSIDÉRANT que l'emploi de responsable en alimentation-cuisinière a été évalué dans le cadre de l'exercice initial d'équité salariale;

CONSIDÉRANT l'opportunité d'évaluer s'il y a eu évolution de l'emploi des responsables en alimentation-cuisinières au sein des CPE, notamment concernant ses tâches, fonctions et responsabilités.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Comité paritaire national

1. Un comité paritaire national (« Comité ») est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective afin d'étudier l'évaluation de la catégorie d'emploi de responsable en alimentation-cuisinière.
2. Le Comité est composé de huit (8) membres désignés comme suit :
 - quatre (4) représentants de la partie patronale, dont un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor et un représentant du ministère de la Famille;
 - quatre (4) représentants de la partie syndicale deux (2) représentants de la FSSS-CSN, un (1) représentant de la FIPEQ-CSQ et un (1) représentant du SQEES 298 / Syndicat des métallos 9291 (FTQ).

Chacun des syndicats peut au besoin, s'adjoindre d'une personne ressource. La partie patronale peut, au besoin, s'adjoindre jusqu'à un maximum de trois (3) personnes ressources.

3. Les mandats du Comité sont de :
 - Répertorier l'ensemble des informations pertinentes pour la réalisation de ses mandats, notamment en ce qui concerne l'impact des recommandations du Guide alimentaire canadien et l'évolution des enfants souffrant d'allergies alimentaires ou devant respecter certaines contraintes, restrictions alimentaires ou diètes particulières;



- Procéder à l'analyse des tâches, fonctions et responsabilités de la catégorie d'emploi de responsable à l'alimentation-cuisinière;
 - Évaluer la catégorie d'emploi de responsable à l'alimentation-cuisinière en utilisant le système d'évaluation des emplois en vigueur et en déterminant les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation;
 - Soumettre, en cas de différend, des recommandations aux parties négociantes.
4. Le cas échéant, le Comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation des centres de la petite enfance. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la *Loi sur l'équité salariale* (RLRQ, c. E-12.001).
 5. Advenant que les travaux du Comité conduisent à une hausse du rangement de l'emploi de la responsable à l'alimentation-cuisinière, l'échelle salariale prévue à l'annexe B est modifiée en conséquence.
 6. La durée des mandats du Comité est de six (6) mois après la mise sur pied du comité. Les parties peuvent convenir de prolonger la durée du mandat d'un commun accord, sans excéder le 30 mars 2023.

Prime temporaire

7. À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et jusqu'au 30 mars 2023 ou jusqu'à la fin des travaux du Comité, selon la première des éventualités, une prime temporaire de 3 % du salaire, non cotisable au régime de retraite, est versée à la responsable en alimentation-cuisinière située au maximum de l'échelle salariale.
8. Dans l'éventualité où les travaux du Comité prévu à la présente lettre d'entente conduisaient à une hausse du rangement accordé à l'appellation d'emploi de responsable en alimentation-cuisinière, la prime temporaire de 3 % prévue à l'article 7 de la présente devra être considérée comme faisant partie du traitement que la travailleuse a reçu et sera soustraite des montants dus par l'employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce _____^e jour du mois de _____ 2022.



LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

Lucie Longchamps
Vice-Présidente

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

M^e Sylvain Bouchard



Pour les regroupements patronaux suivants :

- 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
- Le Consortium CPE-BC de Saguenay
- L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan
- L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est

M^e Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie
- Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

M^e Charles Gaulin



**LETTRE D'ENTENTE
VISANT LE RETRAIT DES PLAINTES DÉPOSÉES DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION DU
MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020**

ENTRE LE MINISTRE DE LA FAMILLE, ici représenté et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,

Ci-après désigné comme « le Ministre »

ET LES REGROUPEMENTS PATRONAUX

L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan
L'Association des employeurs des CPE de l'Est-du-Québec
L'Association patronale des CPE de la Côte-Nord
L'Association patronale des CPE de l'Estrie
L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est
L'Association patronale des CPE 08-10 (Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec)
L'Association patronale des CPE des Laurentides
L'Association patronale des CPE et BC du Saguenay-Lac-Saint-Jean
L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais
Le Consortium CPE-BC de Saguenay
La Mutuelle patronale des CPE et BC de Québec et Chaudière-Appalaches
Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

Ci-après désignés « les regroupements patronaux »

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 madame Lucie Longchamp, vice-présidente,

Ci-après désignée comme « la FSSS-CSN »

Ci-après désignés comme « les parties »

CONSIDÉRANT l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020 réalisée en vertu de la Loi sur l'équité salariale par les centres de la petite enfance dont le personnel est représenté par l'une des associations accréditées affiliées à la FSSS-CSN;

CONSIDÉRANT les plaintes de maintien de l'équité salariale déposées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « CNESST ») par la FSSS-CSN et l'ensemble des associations accréditées qu'elle représente, lesquelles sont réputées porter sur toutes les catégories d'emplois pour lesquelles la FSSS-CSN représente des travailleuses;

CONSIDÉRANT les plaintes de maintien de l'équité salariale déposées à la CNESST par les travailleuses représentées par les associations accréditées affiliées à la FSSS-CSN;

CONSIDÉRANT l'entente intervenue à la table de négociation nationale le 8 décembre 2021 (ci-après « entente de principe »);

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La FSSS-CSN et les associations accréditées qu'elle représente se désistent de toutes les plaintes de maintien de l'équité salariale déposées à la 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 de l'exercice de maintien de l'équité salariale des centres de la petite enfance de 2020.
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 sept (7) jours ouvrables suivant la signature de la présente entente, un avis de retrait de toutes les plaintes de maintien visées par la présente entente.
3. Dans les (7) jours ouvrables suivant la signature de la présente entente, la FSSS-CSN et chaque association accréditée qu'elle représente s'engagent à communiquer avec les travailleuses qui, à leur connaissance, ont déposé des plaintes pour les informer de la présente entente et les inviter à se désister de ces plaintes.
4. De plus, la FSSS-CSN et les associations accréditées qu'elle représente s'engagent à ne pas représenter ces travailleuses auprès de la CNESST, ni auprès de tout tribunal judiciaire ou extrajudiciaire, en ce qui concerne ces plaintes.
5. La FSSS-CSN garantit avoir toutes les autorisations requises pour agir pour et au nom des associations accréditées et des travailleuses, le cas échéant, pour lesquelles elle détient un mandat de représentation aux fins des dispositions prévues à la présente entente.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal en ce _____^e jour du mois de _____ 2022.

LE MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn
Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

Lucie Longchamps
Vice-Présidente

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

Dominique Bédard

Pour le regroupement patronal suivant :

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

M^e Sylvain Bouchard



Pour les regroupements patronaux suivants :

- 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
- Le Consortium CPE-BC de Saguenay
- L'Association d'employeurs des CPE de la Manicouagan
- L'Association patronale des CPE des Cantons-de-l'Est

M^e Mathieu Fournier

Pour les regroupements patronaux suivants :

- L'Association patronale des CPE de l'Estrie
- Le Regroupement des CPE de la région de Montréal et environs

M^e Charles Gaulin