



Convention collective

INTERVENUE ENTRE LE

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

ET LE

CPE DU MOUILLEPIED

2023-2028



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES.....	1
1.1 Identification des parties.....	1
1.2 But de la convention.....	1
ARTICLE 2 DÉFINITIONS	2
2.1 Travailleuse.....	2
2.2 Travailleuse à temps complet.....	2
2.3 Travailleuse à temps partiel	2
2.4 Travailleuse occasionnelle.....	2
2.5 Poste de travail.....	2
2.6 Poste fusionné.....	3
2.7 Conjoint - conjointe	3
2.8 Stagiaire.....	3
2.9 Travailleuse bénéficiant d'un programme gouvernemental.....	3
2.10 Installation.....	4
ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION	5
3.1 Juridiction	5
3.2 Interprétation du certificat d'accréditation	5
3.3 Agent négociateur.....	5
3.4 Ententes particulières.....	5
3.5 Modifications à la convention collective	5
3.6 Comité de relations de travail national	6
3.7 Sous-traitance et contrats à forfait	6
3.8 Travail hors de l'unité d'accréditation.....	7
3.9 Comité de relation de travail local	7
ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	9
4.1 Féminisation des textes.....	9
4.2 Non-discrimination	9
4.3 Liberté pédagogique.....	9
4.4 Harcèlement sexuel.....	9
4.5 Harcèlement psychologique	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.....	11
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL.....	13
6.1 Obligation d'adhésion au syndicat	13
6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses.....	13
6.3 Exception à la règle.....	13
6.4 Déduction des cotisations syndicales.....	13



6.5	Cas litigieux.....	13
6.6	Informations financières fournies au syndicat	14
ARTICLE 7 LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE		15
7.1	Utilisation des locaux.....	15
7.2	Tableau d’affichage	15
7.3	Représentantes syndicales	15
7.4	Congés pour activités syndicales	16
7.5	Comité de négociation régionale	16
7.6	Comité de négociation locale	16
ARTICLE 8 ANCIENNETÉ		17
8.1	Définition	17
8.2	Calcul de l’ancienneté	17
8.3	Cumul de l’ancienneté.....	17
8.4	Conservation de l’ancienneté.....	18
8.5	Perte de l’ancienneté	18
8.6	Liste d’ancienneté	19
ARTICLE 9 PROCÉDURE D’ACQUISITION DE LA PERMANENCE		20
9.1	Période d’acquisition de la permanence	20
9.2	Comité de permanence	20
ARTICLE 10 PROCÉDURE D’ATTRIBUTION DE POSTES		22
10.1	Affichage de poste.....	22
10.2	Candidature	22
10.3	Attribution du poste	22
10.4	Période d’essai.....	23
10.5	Recrutement externe	23
10.6	Attribution des groupes.....	24
ARTICLE 11 MISE À PIED		25
11.1	Abolition de poste	25
11.2	Procédure de mise à pied	25
11.3	Avis et délais.....	26
11.4	Relevé d’emploi	26
11.5	Procédure de rappel au travail	26
11.6	Fermeture du centre	26
11.7	Réouverture du centre	27
11.8	Indemnité de licenciement.....	27
ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL.....		28
12.1	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire.....	28
12.2	Remplacement temporaire	28
12.3	Composition de la liste de rappel	29
12.4	Utilisation de la liste de rappel	29
12.5	Disponibilités exprimées	31
12.6	Exception à la règle.....	31
12.7	Condition d’inscription sur la liste de rappel pour les travailleuses à temps complet	31
ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE		33



13.1	Définition du grief.....	33
13.2	Discussion préliminaire	33
13.3	Dépôt du grief.....	33
13.4	Comité de relations de travail (CRT).....	34
13.5	Deuxième étape : arbitrage.....	34
13.6	Pouvoirs de l'arbitre	35
13.7	Frais d'arbitrage.....	35
13.8	Dispositions particulières	35
ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES		37
14.1	Principe et définition	37
14.2	Avis de mesure disciplinaire	37
14.3	Recours de la travailleuse.....	38
14.4	Délai de péremption.....	38
14.5	Dossier personnel.....	38
14.6	Fardeau de la preuve.....	39
14.7	Mesure administrative	39
ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL		40
15.1	Prévention	40
15.2	Comité paritaire en santé et sécurité au travail.....	40
15.3	Retour au travail.....	41
15.4	Équipement de protection individuelle.....	41
ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL		42
16.1	Semaine et heures de travail.....	42
16.2	Aménagement du temps de travail.....	42
16.3	Répartition des horaires de travail.....	42
16.4	Période de repos	43
16.5	Journées de planification et de ménage à la cuisine.....	43
16.6	Activités d'encadrement pédagogique, dossier éducatif de l'enfant et réunions d'équipe (quantum).....	43
16.7	Gestion à la cuisine.....	45
16.8	Travailleuse ayant en charge une stagiaire	45
16.9	Intempérie ou événement incontrôlable	45
16.10	Baisse du taux de fréquentation	46
16.11	Durée maximale des périodes de pauses.....	46
ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....		47
17.1	Définition du temps supplémentaire	47
17.2	Répartition du temps supplémentaire	47
17.3	Rémunération du temps supplémentaire	47
17.4	Rappel au travail.....	48
17.5	Heures en surplus de la semaine normale de travail	48
ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS.....		49
18.1	Durée du congé annuel	49
18.2	Années de service et période de référence.....	49
18.3	Période de prise de congé annuel	50
18.4	Choix des dates de vacances	50



18.5	Indemnité de congé annuel.....	51
ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS		53
19.1	Énumération des congés fériés	53
19.2	Païement du congé férié	53
19.3	Travailleuse en congé	54
19.4	Travail lors d'un jour de congé férié.....	54
ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....		55
20.1	Congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales	55
20.2	Païement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales	55
20.3	Remboursement et ajustement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales.....	56
20.4	Congés non rémunérés pour obligations familiales	56
20.5	Conditions relatives à la prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales	57
ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX		59
21.1	Énumération des congés sociaux	59
21.2	Prolongation sans traitement.....	60
21.3	Droit aux congés sociaux	60
21.4	Assignation comme jurée ou témoin	61
ARTICLE 22 RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION.....		62
22.1	Retrait préventif	62
22.2	Avis à l'employeur	62
22.3	Maintien des avantages sociaux.....	62
22.4	Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur	62
22.5	Congé de maternité spécial et interruption de grossesse.....	63
22.6	Congé de maternité.....	65
22.7	Congé de naissance ou d'adoption	68
22.8	Congé de paternité	68
ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL.....		71
23.1	Congé parental complémentaire.....	71
23.2	Avis à l'employeur et date de retour.....	71
23.3	Fractionnement	71
23.4	Suspension du congé	72
23.5	Retour au travail avant l'expiration du congé parental	72
23.6	Retour au travail	72
23.7	Réintégration de la travailleuse.....	72
23.8	Poste aboli	72
23.9	Maintien des avantages sociaux.....	73
ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT		74
24.1	Congé de perfectionnement sans traitement	74
24.2	Budget alloué à la formation et au perfectionnement	76
24.3	Formation et perfectionnement exigé par l'employeur	76
ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT		77
25.1	Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins	77
25.2	Congé sans traitement de plus de quatre semaines	78



ARTICLE 26 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES	80
26.1 Contribution de l'employeur	80
ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE	81
27.1 Régime de retraite.....	81
27.2 Informations sur les bénéfices en vigueur	81
ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE	82
28.1 Définition	82
28.2 Demande	82
28.3 Période couverte et prise de la retraite	83
28.4 Droits et avantages.....	83
28.5 Cessation de l'entente.....	84
28.6 Application de la convention collective.....	84
ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS	85
ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION	86
30.1 Appellations d'emploi et taux de salaires	86
30.2 A) Majoration des taux et échelles de salaires.....	86
30.3 Salaires et classification.....	90
30.4 Versement des salaires.....	93
30.5 Départ d'une travailleuse	93
ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ.....	94
31.1 Rétroactivité	94
ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES.....	95
32.1 Annexes et lettres d'entente	95
32.2 Repas	95
32.3 Local de repos.....	95
32.4 Droits acquis	95
32.5 Disparités régionales	95
32.6 Assurance responsabilité et travailleuse seule	95
32.7 Contribution à Fondation CSN	96
32.8 Vérification d'absence d'empêchement	96
32.9 Banque de temps.....	96
32.10 Remboursement des frais de déplacement	97
32.11 Ratios	98
32.12 Priorité pour une place.....	98
32.13 Remplacement d'un poste-cadre	98
ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	99
33.1 Durée de la convention	99
33.2 Modification de la convention collective	99
33.3 Préséance	99
ANNEXE A - APPELLATIONS D'EMPLOI, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION	101



ANNEXE B - TAUX HORAIRES ET TAUX HORAIRES INCLUANT LES MAJORATIONS DE TRAITEMENT.....	105
ANNEXE B1 - STRUCTURES SALARIALES	110
STRUCTURE SALARIALE AU 1ER AVRIL 2023	110
STRUCTURE SALARIALE AU 1ER AVRIL 2024	111
STRUCTURE SALARIALE AU 1ER AVRIL 2025	112
STRUCTURE SALARIALE AU 1ER AVRIL 2026	113
STRUCTURE SALARIALE AU 1ER AVRIL 2027	114
ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE	115
ANNEXE D – PRIMES FIXES D'ÉLOIGNEMENT ET DE RÉTENTION	118
LETTRÉ D'ENTENTE NO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE.....	120
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 2 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES SUBVENTIONNÉES DU QUÉBEC.....	121
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 3 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL.....	123
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 4 - CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS.....	125
ANNEXE 4A - LISTE DES TRAVAILLEUSES BÉNÉFICIAINT DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS.....	126
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 5 - RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES.....	127
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 6 RELATIVE À LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES LORS DE L'ATTRIBUTION DE POSTE ET DE REMPLACEMENT TEMPORAIRE (ARTICLES 10 ET 12)	130
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 7 RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RECONNAITRE LES ANNÉES DE SERVICE AU SEIN D'UN MÊME CENTRE DE LA PETITE ENFANCE	134
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 8 RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR VALORISER LA TRAVAILLEUSE D'EXPÉRIENCE	136
LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 9 RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR ENCOURAGER LA DISPONIBILITÉ ET LA PRÉSENCE AU TRAVAIL	138
LETTRÉ D'ENTENTE CONCERNANT L'OCTROI DE MESURES EXCEPTIONNELLES VISANT À FAVORISER ET VALORISER LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES	142
ANNEXE A	147
ANNEXE B	148
LETTRÉ D'ENTENTE CONCERNANT L'OCTROI D'UNE PRIME VISANT À FAVORISER LA PRÉSENCE DU PERSONNEL SUR LES HORAIRES NON USUELS	149
LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE À LA MISE SUR PIED D'UN PROJET PILOTE VISANT À SOUTENIR LES ÉDUCATRICES OEUVRANT EN CENTRE DE LA PETITE ENFANCE	155
LETTRÉ D'ENTENTE RELATIVE À LA MODIFICATION DU RÉGIME DE RETRAITE.....	161



ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES

1.1 Identification des parties

Les parties à la présente convention collective de travail sont :

D'UNE PART : **CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DU MOUILLEPIED**
(ci-après appelé « l'employeur » ou « le centre »)

ET D'AUTRE PART : **SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
EN PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉGIE – CSN**
ayant son siège social au :
7900, boul. Taschereau, édifice E, bureau 101
Brossard (Québec) J4X 1C2
(ci-après appelé "le syndicat")

1.2 But de la convention

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



ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Travailleuse

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

2.2 Travailleuse à temps complet

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

2.3 Travailleuse à temps partiel

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

2.4 Travailleuse occasionnelle

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

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

2.5 Poste de travail

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



2.6 Poste fusionné

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

2.7 Conjoint - conjointe

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

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

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

2.8 Stagiaire

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

La stagiaire n'est pas couverte par les dispositions de la convention. La participation d'une stagiaire ne doit pas causer une mise à pied parmi les travailleuses.

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

2.9 Travailleuse bénéficiant d'un programme gouvernemental

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



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

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

2.10 Installation

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



ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.1 Juridiction

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

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

3.2 Interprétation du certificat d'accréditation

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

3.3 Agent négociateur

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

3.4 Ententes particulières

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

3.5 Modifications à la convention collective

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

3.6 Comité de relations de travail national

- a) Un comité de relations du travail (CRT) national est formé de la FSSS-CSN, des syndicats, des regroupements patronaux signataires du protocole de négociation nationale et du ministère de la Famille.

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

L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une personne-ressource qu'elle juge nécessaire, au besoin.

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

Lorsque les parties vivent une difficulté concernant l'interprétation ou l'application d'une clause nationale, celles-ci la soumettent au CRT national.

- b) Le mandat du comité consiste :

À discuter de toute question relative à l'interprétation et l'application des matières nationales prévues à l'annexe C, à l'exception de l'article 14, incluant les griefs portant sur des matières nationales, en vue d'aplanir toute difficulté s'y rapportant dans les CPE ayant intégré des clauses nationales à la convention collective.

Le CRT national peut s'entendre par écrit sur le sens et la portée à donner à une clause nationale.

3.7 Sous-traitance et contrats à forfait

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

- lorsque le contrat n'a pas pour effet de provoquer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses représentées par le syndicat, de provoquer d'abolition de poste, ni de diminuer le nombre d'heures de travail de l'une d'entre elles, ni de soustraire, en partie ou en totalité, des tâches accomplies par les travailleuses couvertes par l'unité

d'accréditation, ni de limiter l'embauche à l'un ou l'autre des appellations d'emploi;

- lorsque le CPE fait appel à du personnel d'une agence de remplacement après avoir suivi la procédure de rappel. L'employeur fera les efforts nécessaires afin de maintenir une liste de rappel adéquate afin de minimiser l'utilisation des agences. Toutefois, si une travailleuse devenait disponible alors qu'une personne provenant d'une agence de remplacement effectue un remplacement au CPE, ce remplacement est retiré à la personne provenant de l'agence pour être retourné à la travailleuse disponible;
- lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention.

3.8 Travail hors de l'unité d'accréditation

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

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

3.9 Comité de relation de travail local

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

Le comité est composé de deux représentantes de l'employeur et de deux représentantes désignées par le syndicat. Les représentantes du syndicat sont libérées sans perte de traitement. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, pour la durée de la rencontre.

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

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



Si l'une ou l'autre des parties fait une demande de rencontre de CRT afin de discuter de grief portant sur des articles sur les matières négociées au local (les autres articles que ceux énumérés à l'Annexe C) tel que stipulé à l'article 13.4, un membre de l'exécutif du syndicat doit y assister.

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

ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1 Féminisation des textes

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

4.2 Non-discrimination

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

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

4.3 Liberté pédagogique

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

4.4 Harcèlement sexuel

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

4.5 Harcèlement psychologique

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à



l'intégrité psychologique ou physique de la salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

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

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

Malgré toute disposition contraire, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel doit être déposé dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite. En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties peut être présentée en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

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

ARTICLE 5 GESTION DU CENTRE

5.1 Droits de la direction

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

5.2 Participation des travailleuses

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

5.3 Équipe de travail

- a) Composition

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

- b) Rôle

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

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

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

c) Réunions d'équipe

L'employeur convient de tenir huit (8) réunions d'équipe par année d'une durée d'un maximum de trois (3) heures chacune. Aucune réunion ne sera tenue au cours des mois de juillet et août. Toutes les travailleuses à l'emploi du centre y sont invitées. Chaque travailleuse est tenue de participer à au moins trois (3) réunions par année et trois (3) réunions doivent être faites par visio-conférence.

d) Mode de décision

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

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 et les besoins des travailleuses par rapport à ces enfants. Il en est de même quant aux difficultés particulières relativement 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 présent 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, le centre informe la travailleuse de cette disposition.

6.3 Exception à la règle

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

6.4 Déduction des cotisations syndicales

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

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

6.5 Cas litigieux

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



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

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

6.6 Informations financières fournies au syndicat

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



ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 Utilisation des locaux

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

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

7.2 Tableau d'affichage

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

7.3 Représentantes syndicales

a) Liste des représentantes syndicales

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

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

b) Déléguée syndicale locale

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

c) Représentante du syndicat régional

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

déboursé supplémentaire au centre autre que le salaire de la personne concernée, auquel cas, le centre pourra refuser.

7.4 Congés pour activités syndicales

Une travailleuse par installation peut s'absenter sans solde du centre afin de participer à des activités syndicales, pourvu que la demande soit effectuée sept (7) jours à l'avance. Lors de ce congé, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté.

Si une absence pour activité syndicale coïncide avec une ou des journées de congé hebdomadaire de la travailleuse, la ou les journées sont reportées à un moment convenu avec l'employeur, et ce, dans les douze (12) semaines suivantes.

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

7.5 Comité de négociation régionale

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

7.6 Comité de négociation locale

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

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.1 Définition

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

8.2 Calcul de l'ancienneté

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

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

En aucun cas, la travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle ne peut accumuler plus d'ancienneté que la travailleuse à temps complet, à l'intérieur d'une même période.

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

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

8.3 Cumul de l'ancienneté

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

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

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

La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle bénéficie de la présente clause proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptabilisés au fur et à mesure.

8.4 Conservation de l'ancienneté

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

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

8.5 Perte de l'ancienneté

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

- lors d'un congédiement non contesté par la travailleuse ou le syndicat ou confirmé par une sentence arbitrale;
- lors de sa démission;
- lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie occupationnelle, après le trente-sixième (36^e) mois d'absence;



- après le douzième (12^e) mois d'une mise à pied, sauf si la travailleuse est inscrite à la liste de rappel.

8.6 Liste d'ancienneté

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

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

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

ARTICLE 9 PROCÉDURE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE

9.1 Période d'acquisition de la permanence

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

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

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

9.2 Comité de permanence

a) Composition

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

b) Quorum

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

c) Mode de décision

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

d) Mandat

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

e) Libération

Les travailleuses sont libérées sans perte de salaire pour les travaux du comité. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la



travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, pour la durée de la rencontre.

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES

10.1 Affichage de poste

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

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

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

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

10.2 Candidature

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

10.3 Attribution du poste

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

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

Si aucune éducatrice qualifiée à l'interne n'a appliqué sur le poste, voir la lettre d'entente numéro 6 relative à la qualification des éducatrices lors de l'attribution de poste et de remplacement temporaire (articles 10 et 12).

10.4 Période d'essai

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

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

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

10.5 Recrutement externe

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



10.6 Attribution des groupes

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

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

ARTICLE 11 MISE À PIED**11.1 Abolition de poste**

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

11.2 Procédure de mise à pied

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

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

Elle peut également supplanter une travailleuse d'une autre appellation d'emploi ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'elle détienne les qualifications requises et qu'elle satisfait aux exigences normales du poste.

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

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

11.3 Avis et délais

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

11.4 Relevé d'emploi

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

11.5 Procédure de rappel au travail

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

11.6 Fermeture du centre

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



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

11.7 Réouverture du centre

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

11.8 Indemnité de licenciement

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

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

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL**12.1 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire**

- a) Le centre comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, en tenant compte des besoins du service et des ratios en vigueur au centre.
- b) Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque celle-ci est absente pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective ou pour toute autre raison convenue entre les parties.
- c) Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché, le centre se sert de la liste de rappel pour le combler.

La clause négociée à la table nationale portant sur la qualification pour l'obtention d'un remplacement, prévue à l'article 12, est modifiée par la lettre d'entente numéro 6 relative à la qualification des éducatrices lors de l'attribution de poste et de remplacement temporaire (articles 10 et 12).

12.2 Remplacement temporaire

- a) Dans le cas d'un remplacement temporaire prévu pour une période de plus de trente (30) jours consécutifs, la période d'essai décrite à l'article 10.5 s'applique s'il s'agit de la première fois que la travailleuse effectue un remplacement de cette durée. Si la travailleuse n'obtient pas le remplacement suite à cette période d'essai, le centre n'est pas tenu de lui offrir un nouveau remplacement de cette durée avant qu'un délai de six (6) mois ne se soit écoulé.
- b) Dans le cas de remplacement temporaire prévu pour une période de plus de trente (30) jours consécutifs une travailleuse à temps partiel a la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que le sien, pourvu qu'elle rencontre les qualifications requises et les exigences normales de la tâche.

De plus, une travailleuse à temps complet non responsable (l'éducatrice de rotation 5^e journée est réputée être responsable de groupe) de groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste pour effectuer un remplacement d'une durée prévisible de plus de trente (30) jours, d'une travailleuse à temps complet responsable de groupe, pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses disponibles sur la liste de rappel.

- c) La travailleuse à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut se voir octroyer des remplacements sur la liste de rappel pourvu que ce remplacement ne vienne pas en conflit avec son poste à temps partiel et que cela ne génère aucun temps supplémentaire ni indemnité de rappel au travail pour l'employeur.
- d) Le centre s'engage à donner à la travailleuse qui effectue un remplacement un préavis d'un délai raisonnable suite à sa connaissance de la date de retour au travail de la travailleuse qu'elle remplace.
- e) Dans le cas d'un remplacement temporaire prévu pour une période de septembre à août (année complète), une travailleuse non titulaire de groupe a la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'une travailleuse titulaire de groupe pourvu qu'elle possède plus d'ancienneté que la travailleuse occasionnelle disponible pour effectuer le remplacement et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et répondre aux qualifications requises.

12.3 Composition de la liste de rappel

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

12.4 Utilisation de la liste de rappel

- a) La liste de rappel est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - 1. Comblé un poste temporairement dépourvu de sa titulaire;
 - 2. Faire face à un surcroît temporaire de travail ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle d'une durée inférieure à six (6) mois;
 - 3. Toute autre raison convenue entre les parties.
- b) Avant de puiser à l'extérieur, le centre fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté selon la procédure suivante :
 - 1. Les travailleuses occasionnelles ou à temps partiel qui n'ont pas complété leur semaine normale de travail;
 - 2. Les travailleuses à temps complet qui ont indiqué leur disponibilité lors de leur journée de congé hebdomadaire. Celles-ci sont alors rémunérées à

leur taux régulier tant qu'elles n'ont pas atteint le maximum d'heures prévu aux Normes du travail;

3. Les travailleuses référées par une agence de remplacement selon les règles prévues à l'article 3.06;
4. Les travailleuses à temps complet qui n'ont pas indiqué leur disponibilité. Celles-ci sont alors rémunérées à leur taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %) conformément à l'article 17 de la convention.

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

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

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

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

Lorsqu'un remplacement a déjà été attribué à une travailleuse occasionnelle et que ce remplacement n'a pas débuté, celui-ci peut être réaffecté à une travailleuse occasionnelle ayant plus d'ancienneté et ayant exprimé sa disponibilité pour effectuer la totalité de ce remplacement. La réaffectation peut avoir lieu jusqu'à la veille du début du remplacement.

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

12.5 Disponibilités exprimées

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

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

12.6 Exception à la règle

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

Toutefois, cette travailleuse doit être celle qui possède le plus d'ancienneté parmi celles qui ont exprimé une disponibilité à temps complet, c'est-à-dire, cinq (5) journées par semaine.

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

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

- . après trois (3) ans de service et une fois par période de trois (3) ans par la suite, la travailleuse à temps complet a droit de quitter temporairement son poste et de s'inscrire sur la liste de rappel pour une durée minimale de trois

mois et maximale de un an avec possibilité d'une prolongation d'une deuxième (2^e) année;

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

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE**13.1 Définition du grief**

Toute mécontentement 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 et favorisent le règlement à l'amiable des différends. Ainsi, la travailleuse qui se croit lésée d'une façon quelconque, ou le syndicat, peut échanger au sujet du litige avec une représentante de la direction afin de tenter de trouver une solution et ce, avant le dépôt d'un grief. 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 ou des déléguées désignées par le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'événement qui donne lieu au grief, dépose un grief par écrit à la représentante de la direction. Le grief doit contenir la description de l'objet du litige et préciser la correction ou la solution recherchée. Si la connaissance de l'événement dont le grief découle survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au présent paragraphe sont prolongés de trente (30) jours. Ces délais sont de rigueur et leur non-respect entraîne la déchéance du droit au grief.
- 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.

L'employeur qui reçoit un grief portant sur une matière visée par la négociation nationale, autre que l'article 14, doit alors le transmettre au ministère de la Famille à mfa.conventions.collectives@mfa.gouv.qc.ca

- 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 Comité de relations de travail (CRT)

Avant d'être déféré à l'arbitrage, tout grief, à l'exception des griefs portant sur des mesures disciplinaires, doit faire l'objet d'une demande de rencontre par écrit au CRT au palier applicable, sans quoi le grief est considéré retiré. Le syndicat ne perd pas son droit au grief si sa demande de rencontre est faite au mauvais palier.

Les parties concernées tiennent alors une rencontre dans les meilleurs délais pour tenter de convenir d'un règlement.

À défaut d'un règlement, le grief suit son cours.

Le regroupement de griefs présentant des questions de faits et de droit identiques ou similaires est favorisé par le CRT concerné par les clauses en litige.

13.5 Deuxième étape : arbitrage

- a) Tout grief qui n'a pu être réglé durant les étapes prévues aux clauses 13.2, 13.3 et 13.4 peut faire l'objet d'une demande de nomination d'une arbitre.
- 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 une arbitre unique.

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

- d) À défaut de procéder à la demande de nomination d'une arbitre dans les douze (12) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré, à moins d'une prolongation des délais par les parties telles que définies à la clause 1.1. Pour les griefs contestant une mesure portant sur la santé ou la sécurité des enfants, le délai pour procéder à la nomination d'une arbitre est prolongé de 3 mois.
- e) Après entente entre les parties telles que définies à la clause 1.1, si les parties font un processus de médiation ou de conciliation, le délai de douze (12) mois prévu au paragraphe d) peut-être suspendu le temps de la conciliation ou de la médiation.

En tout temps entre le dépôt du grief et jusqu'à la décision de l'arbitre, les parties favorisent les modes alternatifs de résolution 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.

13.6 Pouvoirs de l'arbitre

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

13.7 Frais d'arbitrage

- a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés à parts égales entre les parties.
- b) Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.
- c) Une déléguée désignée par le syndicat et l'intéressée à l'arbitrage sont libérées sans perte de traitement pour les jours d'audition.
- d) Chaque partie assume les frais de ses témoins.

13.8 Dispositions particulières

- a) Démission contestée



Une 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 une arbitre, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une représentante dûment autorisée du syndicat.

c) Non-discrimination

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

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

14.1 Principe et définition

- a) Les mesures disciplinaires ou administratives doivent être appliquées avec justice et équité.
- b) Les mesures disciplinaires doivent être appliquées de façon progressive et uniforme. Selon la gravité et la fréquence des fautes commises et tenant compte des circonstances, l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes peut être prise :
 - avertissement écrit;
 - suspension;
 - congédiement.

14.2 Avis de mesure disciplinaire

- a) La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée à la travailleuse concernée dans les trente (30) jours 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.

L'employeur favorise la remise d'une mesure disciplinaire ou administrative en main propre et lors d'une journée où la travailleuse est présente sur les lieux du travail. Lorsque l'absence de la travailleuse ne permet pas la remise de la mesure dans les délais prévus au paragraphe précédent, l'employeur peut attendre son retour au travail, auquel cas, les délais sont suspendus.

- 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 doit aviser par écrit la travailleuse et le syndicat en précisant les motifs et les faits à l'origine de la sanction disciplinaire qui lui est imposée. Dans le cas d'une suspension, l'avis doit aussi préciser la durée de celle-ci, ainsi que le moment de son imposition.

Si l'employeur n'est pas en mesure d'indiquer le moment de la suspension lors de la remise de la mesure, il doit le faire au moins cinq (5) jours ouvrables avant son imposition.

- d) Les délais prévus aux paragraphes a) et b) de la présente clause sont de rigueur et leur non-respect entraîne la déchéance du droit de l'employeur d'imposer la mesure disciplinaire.

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

Sous réserve de l'article 97.1 de la Loi sur les normes du travail, aucune mesure disciplinaire imposée à une travailleuse ne peut être invoquée contre elle dans un délai excédant douze (12) mois de calendrier de ladite mesure, à moins qu'un incident similaire ne survienne durant cette période. Dans ce cas, un nouveau délai de douze (12) mois s'applique à compter de la date du nouvel incident, et ainsi de suite. Nonobstant ce qui précède, il est entendu qu'en cas d'absence de plus de trente (30) jours, à l'exception du congé annuel, les délais sont suspendus jusqu'au retour de la travailleuse.

Si la mesure disciplinaire est en lien avec la santé et la sécurité des enfants, le délai de péremption est de quinze (15) mois pour lesquels la travailleuse est disponible au travail.

14.5 Dossier personnel

- a) Sur demande, la travailleuse peut obtenir une copie de son dossier personnel.
- b) Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut gratuitement consulter et photographier son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat. Elle peut également obtenir gratuitement une copie numérique de son dossier, lorsqu'une telle copie est disponible.
- c) Ce dossier comprend :
- curriculum vitae;
 - formulaire de demande d'emploi;
 - formulaire d'embauche;
 - toute autorisation de déduction;

- demande de transfert et les avis de nomination;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience, et, le cas échéant, tout autre document exigé en vertu de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel de garde* du ministère de la Famille;
- copie des rapports disciplinaires ou administratifs;
- formulaire de disponibilité;
- copie des rapports d'évaluation;
- copie des rapports d'accident de travail;
- copie des rapports de santé;
- demande de congé avec ou sans traitement;
- lettre de démission;
- lettre attestant la vérification de l'absence d'empêchement;
- attestation de premiers soins.

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

14.6 Fardeau de la preuve

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

14.7 Mesure administrative

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

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**15.1 Prévention**

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

15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail

- a) Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est mis en place. Le comité est constitué d'une travailleuse désignée par le syndicat et d'un représentant de l'employeur, par installation.
- b) Le comité a pour rôle de :
 - analyser les risques présents au centre de la petite enfance;
 - développer des solutions et convenir d'actions concrètes visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des travailleuses;
 - décider des modalités d'inspection des lieux de travail;
 - faire les recommandations appropriées à l'employeur;
 - recevoir copie des avis d'accident;
 - déterminer l'utilisation des sommes en prévention;
 - une fois par année, le comité présente à l'équipe de travail un sommaire des travaux accomplis.
- c) La mise en œuvre des décisions est de la responsabilité de l'employeur.
- d) Le comité se réunit au minimum trois (3) fois par année. Il peut aussi se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties. Dans ce cas, la réunion doit se tenir dans les trente (30) jours de la demande, laquelle doit préciser les sujets à discuter.
- e) Les rencontres se tiennent sur les heures de travail et sans perte de traitement pour les travailleuses, à moins d'entente contraire entre les parties.



15.3 Retour au travail

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

15.4 Équipement de protection individuelle

L'employeur fournit gratuitement aux responsables de l'alimentation ou cuisinières, aux préposées ainsi qu'aux autres travailleuses tous les moyens et équipements de protection individuelle choisis par le comité de santé et sécurité.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 Semaine et heures de travail

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

La semaine normale de travail des deux aide-éducatrices est de trente-cinq (35) heures, à raison de sept (7) heures par jour, cinq (5) jours par semaine.

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

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

16.2 Aménagement du temps de travail

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

16.3 Répartition des horaires de travail

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

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

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

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

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

16.4 Période de repos

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

16.5 Journées de planification et de ménage à la cuisine

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

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

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

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

16.6 Activités d'encadrement pédagogique, dossier éducatif de l'enfant et réunions d'équipe (quantum)

- a) Au 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 le dossier éducatif de l'enfant et les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : dix-neuf (19) heures par place au permis en installation. Trois (3) de ces heures sont dédiées au profil (dossier éducatif) de l'enfant.
- c) Les éducatrices suivantes bénéficient d'une période de deux (2) heures par semaine, à l'intérieur de leur horaire normal de travail pour effectuer leur planification pédagogique : celles qui détiennent un poste à temps complet ainsi que les occasionnelles qui remplacent les éducatrices précédentes pour une durée prévisible de quatre (4) semaines ou plus.

Les éducatrices en retraite progressive ou en retour progressif suite à un arrêt de travail bénéficient de ces heures de planification pédagogique au prorata du nombre de jours travaillé par semaine.

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

d) Journées pédagogiques

Il se tient deux soirées pédagogiques par année, de trois (3) heures par soir. Toutes les travailleuses à temps complet et les occasionnelles détenant un remplacement de plus de trois (3) mois sont invitées à ces soirées pédagogiques.

e) Rencontres avec les parents

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

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

f) Journée de planification pédagogique

Les éducatrices à temps complet et titulaires d'un groupe bénéficient d'une journée et demie (1,5) par année, à l'intérieur de leur semaine normale de travail, pendant la période de prise de congé annuel, afin de planifier la rentrée des nouveaux groupes.

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

16.7 Gestion à la cuisine

Le 1er avril de chaque année, la responsable de l'alimentation ou cuisinière titulaire d'un poste à temps complet bénéficie d'une banque annuelle de douze (12) heures payées, à l'extérieur de la semaine normale de travail, pour la gestion et la planification de la cuisine.

La responsable de l'alimentation ou cuisinière titulaire d'un poste à temps partiel bénéficie de cette banque au prorata du temps travaillé, en fonction de sa semaine normale de travail.

16.8 Travailleuse ayant en charge une stagiaire

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

16.9 Intempérie ou événement incontrôlable

À l'occasion d'une déclaration d'urgence nationale sur tout ou une partie du territoire du Québec en vertu de la *Loi sur la sécurité civile* 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.

16.10 Baisse du taux de fréquentation

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

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

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

La travailleuse qui accepte de prendre un congé ou qui se fait imposer un départ hâtif n'est pas rémunérée. Cette absence n'affecte pas les dispositions prévues à l'article traitant des congés sans traitement. Cependant, si elle souhaite être rémunérée, elle peut utiliser toute banque de temps ou de congés rémunérés.

Dans tous les cas, la travailleuse continue de cumuler son ancienneté comme si elle était au travail.

L'employeur ne peut en aucun cas imposer un départ hâtif à une travailleuse occasionnelle ou à une travailleuse à temps partiel si cela a pour effet de diminuer sa semaine sous vingt (20) heures et que cela a pour conséquence de reporter ou de lui faire perdre son admissibilité aux assurances collectives.

16.11 Durée maximale des périodes de pauses

Aucune disposition.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**17.1 Définition du temps supplémentaire**

- a) La travailleuse qui accomplit du travail au-delà de quarante (40) heures pour une période d'une semaine, à la demande de l'employeur, est réputée travailler en temps supplémentaire.
- b) La travailleuse qui doit demeurer au CPE après la fermeture à la suite du retard d'un parent est réputée travailler en temps supplémentaire.
- c) Tout travail effectué en plus de la journée normale de travail d'une travailleuse, à la suite de l'application des dispositions prévues à la clause 16.10, est réputé être du temps supplémentaire.

17.2 Répartition du temps supplémentaire

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

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

17.3 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Tout temps effectué au-delà du maximum d'heures prévues à l'article 17.1 a) ainsi que selon les dispositions des clauses 17.1 b) et c) est rémunérée à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de salaire régulier.
- b) Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que la travailleuse ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.
- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse peut mettre dans toute banque de temps prévue spécifiquement à cette fin à la convention collective, si applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pourcent (50 %) ou à taux simple, si la convention le prévoit.

**17.4 Rappel au travail**

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

17.5 Heures en surplus de la semaine normale de travail

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

**ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS****18.1 Durée du congé annuel**

L'échelle de congés annuels payés est la suivante :

- a) la travailleuse ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars a droit à un (1) jour de congé annuel payé pour chaque mois de service, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. La travailleuse ayant droit à moins de deux (2) semaines de congé payé peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines, à ses frais. Cependant, ce congé supplémentaire ne peut être fractionné en journées;
- 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 peut compléter son congé jusqu'à concurrence de trois (3) semaines, à ses frais. Cependant, ce congé supplémentaire ne peut être fractionné en journées;
- c) la travailleuse ayant trois (3) ans et plus de service au 31 mars a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé;
- d) la travailleuse ayant cinq (5) ans et plus de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé;
- e) la travailleuse ayant quinze (15) ans et plus de service au 31 mars a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé.

18.2 Années de service et période de référence

- a) Le nombre d'années de service donnant droit à la durée du congé annuel s'établit au 31 mars de chaque année.
- b) Pour fins de calcul, une travailleuse embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.
- c) La période de référence pour les fins de congé annuel s'établit du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

18.3 Période de prise de congé annuel

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

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

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

18.4 Choix des dates de vacances

Le calendrier de vacances pour la période normale est affiché avant le 1^{er} mars de chaque année, en fonction des besoins du service. Le choix des dates de vacances pour la période normale s'effectue entre le 1^{er} et le 15 mars par installation selon la préférence et l'ancienneté de chacune des travailleuses pour un maximum de quatre (4) semaines au premier (1^{er}) tour et entre le 16 mars et le 31 mars selon la préférence et l'ancienneté de chacune des travailleuses pour les semaines de vacances restantes au deuxième (2^e) tour. L'employeur peut limiter le nombre de travailleuses qui peuvent partir en vacances en même temps. Il est convenu qu'au moins six (6) travailleuses à l'installation La Gare et au moins quatre (4) à l'installation de La Ruelle peuvent partir en vacances en même temps. Cependant, lorsque l'installation de la Gare sera de quatre-vingt-seize (96) places au permis, le nombre de travailleuses pouvant partir en même temps est d'au moins sept (7). L'employeur doit confirmer les vacances de la période estivale du premier tour au plus tard le 16 mars et du deuxième tour avant le 15 avril par écrit.

La travailleuse peut prendre ses vacances à l'extérieur de la période normale, après entente avec le CPE, lequel ne peut refuser sans raison valable.

Pour la période du 22 décembre jusqu'au 4 janvier et pour la période de la semaine de relâche scolaire, la travailleuse doit faire une demande au moins trente (30) jours à l'avance. L'employeur octroie les vacances par ordre décroissant d'ancienneté.

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

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

Une travailleuse dont l'indemnité de congés annuels est inférieure à celle qu'elle aurait reçue si elle ne s'était pas absentée, peut travailler pendant ses congés annuels, mais seulement pour les semaines sans indemnité. Dès qu'une indemnité, même partielle, est due, elle doit prendre une semaine complète de congé annuel.

Entre le 1^{er} mai et le 15 mai, les travailleuses font un nouveau choix d'horaire pour chaque semaine incluse de la période estivale telle que définie à l'article 18.3, et ce, par ancienneté et ceux-ci doivent être établis au plus tard le 1^{er} vendredi de juin.

Le même processus de choix d'horaire pour la semaine de relâche doit être effectué entre le 1^{er} et le 15 février et les horaires doivent être établis au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

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

18.5 Indemnité de congé annuel

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

- 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) Si la travailleuse s'est prévalu de l'un des congés suivants et qu'elle a offert une prestation de travail durant l'année de référence, elle reçoit une indemnité équivalente, selon le nombre de semaines auxquelles elle a droit soit, à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) fois la moyenne hebdomadaire du salaire brut gagné pendant la période travaillée.

Les congés sont les suivants:



- 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.

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

Aux fins du présent article, la période de référence est du 15 août d'une année au 14 août de l'année suivante.

19.1 Énumération des congés fériés

- a) La travailleuse à temps complet bénéficie annuellement de treize (13) journées de congé férié, soit les huit (8) jours énumérés au paragraphe b) et cinq (5) jours supplémentaires déterminés par l'employeur.
- b) Les jours fériés prévus sont :
 - 1. le 1^{er} janvier (jour de l'An);
 - 2. le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
 - 3. le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
 - 4. le 24 juin (Fête nationale du Québec);
 - 5. le 1^{er} juillet (fête du Canada);
 - 6. le premier (1^{er}) lundi de septembre (fête du Travail);
 - 7. le deuxième (2^e) lundi d'octobre (Action de grâces);
 - 8. le 25 décembre (jour de Noël).
- c) L'employeur affiche les jours supplémentaires qu'il détermine.

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 ou durant son congé annuel, ce congé est, à son choix, reporté ou lui est remboursé sous forme de salaire régulier.

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

19.4 Travail lors d'un jour de congé férié

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



ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Aux fins du présent article :

- la période de référence est du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante;
- les congés rémunérés octroyés à la travailleuse ou, selon le cas, l'indemnité compensatrice, incluent les congés rémunérés pour obligations familiales ou parentales et pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

20.1 Congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales

- a) La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés 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 pour l'année à venir.
- c) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours se voit créditer une banque de neuf (9) jours de congés pour l'année à venir.
- d) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1er avril se voit créditer une banque de congés au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant.
- e) À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la travailleuse est appelée à siéger comme jurée, 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.

20.2 Paiement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales

- a) La travailleuse visée à la clause 20.1 reçoit, pour chacun des congés dont elle bénéficie, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait travaillé.

- b) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne bénéficient pas de la banque de congés prévue à la clause 20.1. À chaque paie, l'employeur verse quatre virgule trois pour cent (4,3 %) du salaire versé à la travailleuse à titre d'indemnité compensatrice. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs. À la demande de la travailleuse à temps partiel et de la travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de 12 semaines et plus durant cette période, cette indemnité est versée dans une banque (jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année) afin qu'elles reçoivent une indemnité lors de la prise du congé.
- c) Les congés prévus à la clause 20.1 qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent. De même, tout solde non utilisé de la banque d'indemnité compensatrice est versé à la travailleuse au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars.

20.3 Remboursement et ajustement des congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales

- a) En cas de départ définitif d'une travailleuse, le réajustement des congés rémunérés prévus à la clause 20.1 est effectué sur le dernier versement.
- b) Les congés rémunérés 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 Congés non rémunérés pour obligations familiales

- a) Une travailleuse peut s'absenter du travail, pendant dix (10) journées sans salaire par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille¹ ou d'une personne pour laquelle la

¹ En outre du conjoint ou de la conjointe de la travailleuse, on entend par « membre de la famille » l'enfant, le père, la mère ou l'un des parents, le frère, la sœur, les petits enfants et les grands-parents de la travailleuse ou de sa conjointe ou son conjoint, ainsi que les conjointes ou conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes ou conjoints de leurs enfants.

Sont aussi considérés comme membre de la famille de la travailleuse : une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la travailleuse ou sa conjointe ou son conjoint, un enfant pour lequel la

travailleuse agit comme proche aidante, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.

- b) L'employeur ne peut en aucun cas exiger la prise du congé personnel avant la prise du congé pour obligations familiales.
- c) Lors de la prise d'un congé pour obligations familiales, la travailleuse peut, à son choix, utiliser sa banque de congés rémunérés prévue à la clause 20.1 ou sa banque d'indemnité compensatrice prévue à la clause 20.2 ou prendre un congé sans salaire en vertu de la présente clause.
- d) Le nombre total d'absences pour obligations familiales, qu'elles soient rémunérées en vertu de la clause 20.2 ou non rémunérées en vertu de la présente clause, ne peut excéder dix (10) jours.

20.5 Conditions relatives à la prise des congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

- a) Pour bénéficier d'un congé personnel, la travailleuse à temps complet, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de 12 semaines et plus doivent en faire la demande à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.
- b) Pour les congés de maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- c) Pour les congés pour obligations familiales, la travailleuse doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés.
- d) Chacune de ces journées peut être fractionnée si l'employeur y consent, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.
- e) Sous réserve des modalités prévues à l'article 79.2 de la Loi sur les normes du travail, lorsque l'absence pour cause de maladie excède trois (3) jours

travailleuse ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil, la personne qui agit comme le tuteur ou le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la travailleuse ou de sa conjointe ou son conjoint, la personne inapte ayant désigné la travailleuse ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire et 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'elle lui procure en raison de son état de santé.



ouvrables consécutifs ou si l'employeur a un doute raisonnable, ce dernier peut exiger un billet 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, à l'exception de la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs. Ces congés sociaux sont attribués dans les cas et selon les modalités suivantes.

a) Décès

1. Du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
2. Du père, de la mère (reconnus légalement) : quatre (4) jours ouvrables consécutifs.
3. D'un frère ou d'une sœur, d'un des petits-enfants ou du père ou de la mère de ses enfants mineurs : trois (3) jours ouvrables consécutifs.
4. Du père du conjoint, de la mère du conjoint, du gendre, de la bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un des grands-parents : deux (2) jours ouvrables consécutifs.
5. La travailleuse qui assiste aux funérailles a droit à une (1) journée additionnelle aux congés prévus aux clauses 21.1 a) 1 à 21.1 a) 4 si celles-ci ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence.

b) Mariage

1. À l'occasion du mariage de la travailleuse : deux (2) jours ouvrables consécutifs. La travailleuse doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé.
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. La travailleuse doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé.

c) Déménagement

Un (1) jour pour son déménagement, une (1) fois par année civile, dans les cinq (5) jours précédents ou suivants le déménagement. La travailleuse doit aviser l'employeur au moins trente (30) jours avant la prise du congé. Ce délai peut être moindre après entente avec l'employeur.

21.2 Prolongation sans traitement

- a) À la suite d'un événement énuméré à la clause 21.1 a), la travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- b) La travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs à la suite d'un événement énuméré à la clause 21.1 b), et ce, après entente avec l'employeur.
- c) Lors de la prolongation sans traitement, la travailleuse peut, à son choix, utiliser sa banque de congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales ou tout autre banque de temps pour se faire rémunérer ce congé.

21.3 Droit aux congés sociaux

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

Cependant, ces congés peuvent être devancés pour assister au décès d'une personne visée à la clause 21.1 a) qui a recours à l'aide médicale à mourir. Ils peuvent être reportés ou divisés en deux périodes lorsqu'une partie des rites funéraires est reportée. Dans ces cas, la travailleuse avise l'employeur le plus tôt possible mais au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés.

- b) Il est convenu que les travailleuses absentes de leur travail pour cause de congé hebdomadaire, congé férié, mise à pied, congé de maladie ou d'accident de travail, congé sans traitement ou tout autre congé prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé par l'employeur n'ont pas droit au paiement des jours de congés sociaux.
- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse bénéficie des congés prévus à l'article 21.1 a) lorsqu'un ou des jours de congé liés à l'événement sont pris durant sa



période de congé annuel. Elle peut reporter les jours de congé annuel non utilisés après entente avec l'employeur.

21.4 Assignation comme jurée ou témoin

- a) La travailleuse appelée à agir comme jurée, candidate jurée ou témoin un jour où elle est prévue au travail reçoit, pendant cette période, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour ou par la partie qui l'a assignée à comparaître.
- b) Dans le cas de poursuite judiciaire impliquant une travailleuse dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de traitement pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour, à moins que la poursuite ne résulte d'une faute lourde ou d'un acte frauduleux.
- c) La travailleuse agissant comme jurée pendant sa période de congé annuel peut reporter les jours de congé non utilisés après entente avec l'employeur.



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

22.1 Retrait préventif

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

22.2 Avis à l'employeur

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

22.3 Maintien des avantages sociaux

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

- maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles; accumulation de l'ancienneté;
- 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 qui effectue le suivi de grossesse. Une pièce justificative peut être exigée par l'employeur.

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

b) Avis à l'employeur

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

22.5 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse

a) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

Lors de ce congé de maternité spécial, la travailleuse peut, à son choix, utiliser sa banque de congés rémunérés de maladie, personnels et pour obligations familiales ou tout autre banque de temps pour se faire rémunérer cette absence.

d) Durée maximale

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

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 de remplacement

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 un remplacement pendant la durée de son retrait préventif est réputée disponible pour un nouveau remplacement selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.
3. Le nouveau remplacement ainsi obtenu est comblé—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 nouveau remplacement retourne sur la liste de rappel.

g) Réintégration de la travailleuse

En cas d'interruption de grossesse, la travailleuse reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé conformément aux dispositions de la convention collective.

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 un professionnel de la santé habilité à effectuer un suivi de la grossesse.

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.

g) Suspension du congé

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

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

h) Retour au travail avant l'expiration du congé de maternité

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

Une travailleuse peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu à la clause 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 de remplacement

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.
1. La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle qui termine un remplacement pendant la durée de son congé de maternité est réputée disponible pour un nouveau remplacement-selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.
2. Le nouveau remplacement ainsi obtenu est comblé 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 nouveau remplacement 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.

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 soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.

a) Avis à l'employeur et date de retour

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

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

b) Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;
- la présence du travailleur est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le travailleur agit comme proche aidant, 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.

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 de remplacement

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 un remplacement pendant la durée de son congé de paternité est réputé disponible pour un nouveau remplacement selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.
3. Le nouveau remplacement ainsi obtenu est comblé 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 nouveau remplacement retourne sur la liste de rappel.

g) Maintien des avantages sociaux

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

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

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

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL**23.1 Congé parental complémentaire**

- a) Un congé parental sans traitement à temps complet d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la travailleuse en prolongation du congé de maternité, du congé d'adoption ou au travailleur en prolongation du congé de paternité et du congé d'adoption.
- b) Au cours de ce congé sans traitement, la travailleuse peut continuer à participer aux régimes d'assurance collective et de retraite qui lui sont applicables, aux conditions énoncées dans ces régimes.
- c) Ce congé parental complémentaire inclut le congé parental prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

23.2 Avis à l'employeur et date de retour

Le congé parental complémentaire peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la travailleuse est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Nonobstant ce qui précède, la travailleuse n'a pas à fournir cet avis si elle en a déjà fourni un dans le cadre de l'article 22.

23.3 Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie reliée à la grossesse affectant la travailleuse : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;
- la présence de la travailleuse est requise auprès d'un 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.

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.

Le congé parental peut être suspendu pour toute autre raison que celles prévues à la clause 23.3 après entente avec l'employeur.

23.5 Retour au travail avant l'expiration du congé parental

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

23.6 Retour au travail

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

23.7 Réintégration de la travailleuse

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

23.8 Poste aboli

- a) Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- b) De même, au retour du congé parental, la travailleuse ne détenant pas de poste reprend le remplacement qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de ce remplacement se poursuit après la fin de son congé parental ou elle retourne sur la liste de rappel si son remplacement est terminé. Par contre, si une personne provenant d'une agence de remplacement a un remplacement le jour du retour au travail de la



travailleuse, cette dernière obtient le remplacement occupé par cette personne.

23.9 Maintien des avantages sociaux

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

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

ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**24.1 Congé de perfectionnement sans traitement**

- a) Après deux (2) ans de service, et une seule fois pour la durée de la convention collective, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel peut obtenir un congé de perfectionnement sans traitement pour suivre un cours ou un programme de formation professionnelle relié à l'une des appellations d'emploi énoncées à l'annexe A et relié aux besoins du CPE. Cependant, l'attestation d'études collégiales en techniques d'éducation à l'enfance (TEE), le diplôme d'études collégiales en TEE et le certificat universitaire spécialisé en petite enfance sont toujours considérés comme étant reliés aux besoins du CPE.

La travailleuse doit faire la demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance et faire la preuve de son inscription ou de sa demande d'inscription.

- b) Ce congé est accordé à temps complet ou à temps partiel, selon la demande, et pour une durée maximale de deux (2) ans. Si ce congé est demandé à temps partiel, les modalités doivent être convenues entre les parties. Ce congé peut être renouvelé pour une période maximale de douze (12) mois afin de permettre à la travailleuse de terminer sa formation.
- c) L'employeur ne peut refuser sans motif valable et sérieux un tel congé.
- d) L'employeur peut limiter l'octroi d'un tel congé à une travailleuse à la fois par installation. Dans le cas où plus d'une demande est présentée pour la même période, l'ancienneté prévaut.
- e) La travailleuse peut mettre fin à ce congé en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir au CPE un préavis d'au moins trente (30) jours de la date de son retour au travail.

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

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

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

1. Ancienneté

La travailleuse accumule son ancienneté durant son congé.

2. Congé annuel

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

3. Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

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

4. Assurances

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

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

5. Régime de retraite

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

6. Modalités de retour

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

De même, au retour du congé, la travailleuse à temps partiel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ, dans la mesure où ce remplacement se poursuit toujours et qu'il reste (4)

semaines et plus à celui-ci. À défaut, sous réserve de l'alinéa précédent, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ledit remplacement ou elle est inscrite sur la liste de rappel, conformément aux dispositions de la convention collective.

24.2 Budget alloué à la formation et au perfectionnement

L'employeur reconnaît l'importance de la formation et du perfectionnement des travailleuses et ce, tel que prévu à la *Directive concernant le financement des activités de formation et de perfectionnement*. Il alloue un budget dédié à cette fin et il s'engage à informer l'équipe de travail des sommes qu'il entend consacrer à la formation et au perfectionnement

24.3 Formation et perfectionnement exigé par l'employeur

Dans tous les cas de formation et de perfectionnement exigés par l'employeur, autres que les formations initiales exigées par le ministère de la Famille, celui-ci s'engage à :

- Assumer les frais reliés à l'inscription et à la documentation nécessaire;
- Verser le salaire régulier de la travailleuse pour la durée de la formation. Si la formation a lieu un jour de travail habituel, la travailleuse ne peut recevoir moins que sa journée normale de travail, incluant le temps de déplacement;
- Verser le salaire régulier de la travailleuse pour le temps de déplacement, seulement si la distance en kilomètres entre son domicile et le lieu de la formation est supérieure à la distance qui sépare son domicile du lieu où elle travaille habituellement;
- Rembourser, le cas échéant, les coûts afférents aux formations (transport, repas), selon les paramètres prévus à la clause 32.10;
- Rembourser, le cas échéant, les coûts afférents à l'hébergement selon la politique en vigueur.

Les modalités prévues au paragraphe précédent s'appliquent à la mise-à-jour du cours de secourisme adapté à la petite enfance et ce, pour les travailleuses à temps complet et à temps partiel. La travailleuse occasionnelle effectuant un remplacement de douze (12) semaines et plus et dont le certificat attestant de la réussite du cours vient à échéance durant cette période bénéficie des mêmes avantages.

ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT**25.1 Congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins**

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

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

Aux fins du paragraphe précédent, une période d'absence correspond à une journée ou des journées d'absence consécutives. La période s'interrompt dès que la travailleuse revient au travail ou dès qu'elle devait y revenir. Un jour férié ou un jour de congé hebdomadaire n'interrompt pas la période d'absence.

- c) Lors de ce congé sans traitement, la travailleuse maintient son adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite, et ce, aux conditions de ces régimes sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part, le cas échéant.
- d) Une demande de congé sans traitement pendant la période normale de prise de congé annuel est attribuée, par ordre d'ancienneté, après avoir établi le calendrier de congé annuel de l'ensemble du personnel.
- e) La période de référence pour les fins du congé sans traitement de quatre (4) semaines ou moins s'établit du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

25.2 Congé sans traitement de plus de quatre semaines

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

L'employeur peut limiter l'octroi d'un tel congé à deux (2) travailleuses à la fois par installation.

- b) Lors de sa demande, la travailleuse précise la durée de son congé. Ce congé doit être pris de façon continue. Dans le cas d'un congé à temps partiel, la travailleuse précise également la ou les journées de la semaine correspondant au congé, laquelle doit être la même pour toute la durée du congé. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps en faisant parvenir à l'employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date de son retour au travail.
- c) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans traitement dont la durée excède quatre (4) semaines :

1. Congé annuel

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

2. Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales

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

3. Banques de temps

L'employeur remet à la travailleuse la rémunération correspondant au temps cumulé dans sa banque de temps au moment de la prise du congé.

4. Assurances

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

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

5. Régime de retraite

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

6. Modalités de retour

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

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

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



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

26.1 Contribution de l'employeur

La contribution de l'employeur correspond à la subvention qu'il reçoit du ministère de la Famille, conformément à la lettre d'entente numéro 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 Informations sur les bénéfices en vigueur

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

ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE

28.1 Définition

- a) Le programme de retraite progressive permet à une travailleuse âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus, titulaire d'un poste à temps complet ou à temps partiel, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite, après entente avec l'employeur.
- b) La retraite progressive s'échelonne sur une période de douze (12) à soixante (60) mois selon les dispositions suivantes :
 - 1. soit pour un minimum de deux (2) jours par semaine de prestation de travail ou après entente avec l'employeur pour le nombre de jours; Le nombre de jours de congé peut être modifié après entente avec l'employeur;
 - 2. soit une prestation de travail à temps complet pendant neuf (9) mois et un arrêt de travail à temps complet de trois (3) mois consécutifs. Le moment de la prise du congé doit être convenu avec l'employeur.

28.2 Demande

La travailleuse qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit à l'employeur soixante (60) jours avant la date du début souhaité de la mise à la retraite progressive.

Pour les situations prévues à la clause 28.1 b) 1), la retraite progressive coïncide avec le début de la période normale de congé annuel ou avec la rentrée des groupes d'enfants d'août ou de septembre, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable et sérieux.

28.3 Période couverte et prise de la retraite

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

28.4 Droits et avantages

a) Ancienneté et expérience

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

b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

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

d) Supplantation ou mise à pied

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

e) Congé de perfectionnement sans traitement et congé sans traitement

Pendant la période de participation de la travailleuse au programme de retraite progressive, elle ne peut pas bénéficier du congé de perfectionnement prévu à la clause 24.1 ni du congé sans traitement prévu à la clause 25.2 de la présente convention collective.



28.5 Cessation de l'entente

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

28.6 Application de la convention collective

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



ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS

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

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION**30.1 Appellations d'emploi et taux de salaires**

- a) Les appellations d'emplois et conditions d'obtention requises apparaissent à l'annexe A.
- b) Les taux horaires et les taux horaires incluant les majorations de traitement et les structures salariales apparaissent à l'annexe B.
- c) Aucune autre appellation d'emploi ni échelle salariale ne peut être créée sans l'autorisation écrite d'un représentant du ministère de la Famille, du représentant désigné des employeurs signataires de l'entente nationale et de la FSSS-CSN.
- d) Au moment de la signature, les CPE dont l'annexe A comporte des appellations d'emploi non prévues à la convention collective les intègrent à leur annexe A et maintiennent ces appellations tant que la ou les titulaires du poste sont en emploi.

30.2 A) Majoration des taux et échelles de salaires

Paramètres généraux d'augmentation salariale

- 1. Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %, avec effet le 1er avril 2023.

- 2. Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %, avec effet le 1er avril 2024.

- 3. Période allant du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %, avec effet le 1er avril 2025.

² La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi au 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.

4. Période allant du 1er avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 %, avec effet le 1er avril 2026.

5. Période allant du 1er avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle³ de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %, avec effet le 1er avril 2027.

Toutefois, les taux et échelles³ de traitement applicables sont uniquement ceux prévus à la structure salariale de l'annexe B1.

B) Majoration additionnelle

Chaque taux et chaque échelle³ de traitement en vigueur au 1er avril 2025 est majoré de 2,00 % avec effet le 1er avril 2025.

Cette majoration additionnelle s'applique suivant la majoration du paramètre général d'augmentation salariale du 1er avril 2025 prévue à la clause 30.2 A) 3.

C) Majoration de traitement applicable aux éducatrices

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

a) Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2025

L'éducatrice non qualifiée bénéficie d'une majoration de traitement de 2,00 %.

b) À compter du 1er avril 2025

La majoration de traitement pour l'éducatrice non qualifiée est abolie.

2. Majoration de traitement applicable à l'éducatrice qualifiée et à l'éducatrice spécialisée

a) Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2025

² La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi au 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.

L'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5,00 %.

À compter du 1er avril 2025

La majoration de traitement de l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée est modifiée de la manière suivante :

Échelons									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7,25 %	6,20 %	5,20 %	4,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %

- b) L'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée bénéficient d'une majoration de traitement de 5,00 % 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.

D) Majoration de traitement applicable à l'agente-conseil en soutien pédagogique et technique

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 l'éducatrice qualifiée et l'éducatrice spécialisée prévu à la clause 30.2 C) 2. b) de la manière suivante :

1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
31,83 \$	32,72 \$	33,59 \$	34,44 \$	35,64 \$

E) Clause d'ajustement

Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

1. Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle³ de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.
2. Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.
3. Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués à la paie et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

³ La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire arrondi au 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.

Aux fins du calcul de cette clause:

1. L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuel, non désaisonnalisé;
2. La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

F) Majoration des primes et montants forfaitaires

Les primes fixes, les primes exprimées en pourcentage et les montants forfaitaires ne sont pas visés par les alinéas A) à E) de la clause 30.2.

30.3 Salaires et classification

a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

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

L'employeur peut exiger de la travailleuse une attestation de l'expérience antérieure de travail. Lorsque la travailleuse ne peut fournir d'attestation, une déclaration assermentée faisant état de l'impossibilité de fournir cette attestation, incluant une copie du relevé de participation au régime de retraite des CPE et des garderies conventionnées ou un relevé d'emploi, d'une copie du Relevé 1 ou d'une formule T4 couvrant la période visée, doivent être fournies à l'employeur.

Sous réserve de la validation des renseignements fournis, la reconnaissance de l'expérience antérieure de travail prend effet à compter de la production de l'attestation ou, le cas échéant, de la déclaration assermentée et des documents mentionnés au paragraphe précédent, sans effet rétroactif.

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

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

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

b) Règles d'intégration aux échelles salariales

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

c) Changement d'échelon

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

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

- Les congés suivants sont considérés, aux fins du changement d'échelon, comme des heures travaillées :
- les congés de maladie ou d'invalidité, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines;
- les congés pour retrait préventif;

- les congés de maternité, de paternité et d'adoption, jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines;
- les libérations pour activités syndicales prévues à la clause 7.4;
- les congés annuels, congés fériés et congés prévus à l'article 20.

d) Expérience reconnue pour fins de qualification

En ce qui concerne la qualification de l'éducatrice, se référer à la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance* publiée par le ministère de la Famille.

e) Poste combiné

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

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

f) Promotion

Une promotion est le passage d'un emploi à un autre dont le maximum prévu à l'échelle salariale de cet emploi est supérieur à celui de l'emploi précédent. 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 %), jusqu'à concurrence du maximum de cette échelle salariale.

g) Maintien du taux horaire

1. 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.
2. Une travailleuse qui, à la demande de l'employeur, effectue ponctuellement des tâches relevant d'une autre appellation d'emploi maintient son taux horaire ou obtient le taux horaire de l'appellation d'emploi concernée, selon son expérience, selon le plus avantageux des deux. Dans un tel cas, la travailleuse n'est pas considérée être en maintien de son taux horaire au sens de la clause 30.3 g) 1.

30.4 Versement des salaires

- a) Le versement des salaires s'effectue à un jour fixe, toutes les deux (2) semaines.

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

- b) Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit les nom et prénom de la travailleuse, son appellation d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire.

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

30.5 Départ d'une travailleuse

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

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



ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.1 Rétroactivité

Les montants rétroactifs sur le salaire depuis le 1er avril 2023 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.

**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 de travail.

32.2 Repas

L'employeur peut fournir le repas aux travailleuses. Le coût du repas est déterminé par l'employeur et ce dernier en informe le CRT local une fois par année. Aucun montant en avantage imposable ne peut être imputé à la travailleuse qui ne prend pas le repas du CPE.

32.3 Local de repos

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

32.4 Droits acquis

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

32.5 Disparités régionales

Voir l'annexe D.

32.6 Assurance responsabilité et travailleuse seule

- a) Sauf en cas de faute intentionnelle ou négligence grave, l'employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance responsabilité, la travailleuse dont la responsabilité civile peut être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.
- b) Lorsque l'éducatrice est seule dans l'installation, l'employeur doit s'assurer qu'une personne adulte est disponible pour la remplacer si elle doit s'absenter en cas d'urgence.

32.7 Contribution à Fondation CSN

- a) La travailleuse qui le désire peut souscrire à Fondation par le mode de retenue sur le salaire.
- b) L'employeur déduit à la source, sur la paie de chaque travailleuse qui le désire et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, le montant indiqué par la travailleuse pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
- c) La travailleuse qui décide de contribuer à Fondation par retenue sur le salaire peut bénéficier immédiatement sur sa paie des déductions fiscales autorisées par les gouvernements du Québec et du Canada.
- d) Une fois par année, la travailleuse peut modifier le montant de ses contributions ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis à cet effet à Fondation et à l'employeur.
- e) L'employeur s'engage à faire parvenir mensuellement à Fondation les sommes prélevées. La remise peut se faire par chèque ou tout autre moyen convenu avec Fondation.

32.8 Vérification d'absence d'empêchement

L'employeur assume le coût relié au renouvellement des attestations d'absence d'empêchement ainsi que tous les frais exigés par les corps policiers et, le cas échéant, par toute entreprise autorisée pour la prise d'empreintes.

32.9 Banque de temps

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

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

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

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

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

32.10 Remboursement des frais de déplacement

- a) Lors de tout déplacement autorisé par l'employeur et requis dans le cadre de son travail, la travailleuse a droit au remboursement de ses frais de repas et de transport conformément aux barèmes prévus à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* du Conseil du trésor (C.T. 227502 du 13 décembre 2022 et modifications).

À titre indicatif, à compter du 1er avril 2025, les barèmes de remboursement sont les suivants :

- déjeuner: un maximum de 14,95 \$, sur production d'un reçu;
 - dîner: un maximum de 20,60 \$, sur production d'un reçu;
 - souper: un maximum de 31,10 \$, sur production d'un reçu;
 - indemnité de kilométrage 0,64 \$ 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 automobile uniquement pour la portion afférente à l'assurance affaires, sur présentation d'une preuve de sa prime d'assurance affaires pour la période concernée.
- b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés, le cas échéant, à la date de mise à jour par le gouvernement de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* du Conseil du trésor.



- 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 lieu où elle travaille habituellement. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

32.11 Ratios

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

32.12 Priorité pour une place

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

32.13 Remplacement d'un poste-cadre

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

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

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**33.1 Durée de la convention**

La convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2028, 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

Les parties doivent obtenir l'autorisation écrite d'un représentant du ministère de la Famille, du représentant désigné des employeurs signataires de l'entente nationale et de la FSSS-CSN pour négocier des clauses régionales et locales ou pour conclure une entente si cela a pour effet de modifier une matière négociée à la table nationale ou d'en limiter son application.

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

33.3 Préséance

En cas de contradiction entre une disposition négociée à la table nationale et une disposition négociée à la table locale ou régionale, la disposition négociée à la table nationale a préséance.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Lambert, ce ____^e jour du mois d'octobre 2025.

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

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE DU MOUILLEPIED

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

Adjointe administrative

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

Conditions d'obtention

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

Éducatrice

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

Conditions d'obtention

Diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance ou l'une des équivalences prévues à la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel* éducateur de la petite enfance 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 de l'éducatrice	Date d'embauche	Statut du poste obtenu (temps complet ou temps partiel)	Titulaire du poste depuis le (date)

Agente de conformité

L'agente de conformité traite les dossiers relatifs à la reconnaissance et à la réévaluation des responsables d'un service de garde éducatif 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 d'un service de garde éducatif 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 d'un service de garde éducatif 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 de l'alimentation ou cuisinière

La responsable de l'alimentation ou la cuisinière élabore des menus variés et équilibrés en tenant compte du Guide alimentaire canadien, des allergies et restrictions alimentaires des enfants et des orientations du centre de la petite enfance eu égard notamment aux principes applicables en matière de saines habitudes alimentaires en 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 HORAIRES ET TAUX HORAIRES INCLUANT LES MAJORATIONS DE TRAITEMENT****Personnel de garde****Éducatrice qualifiée (rangement 19)¹**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
1 an à l'échelon 10	31,83 \$	32,72 \$	33,59 \$	34,44 \$	35,64 \$
10	30,31 \$	31,16 \$	31,99 \$	32,80 \$	33,94 \$
9	29,41 \$	30,23 \$	31,03 \$	31,81 \$	32,92 \$
8	28,49 \$	29,28 \$	30,07 \$	30,82 \$	31,90 \$
7	27,63 \$	28,40 \$	29,16 \$	29,89 \$	30,94 \$
6	26,74 \$	27,49 \$	28,22 \$	28,93 \$	29,94 \$
5	25,95 \$	26,67 \$	27,38 \$	28,06 \$	29,04 \$
4	25,15 \$	25,85 \$	26,80 \$	27,47 \$	28,42 \$
3	24,35 \$	25,03 \$	26,25 \$	26,90 \$	27,84 \$
2	23,61 \$	24,28 \$	25,69 \$	26,33 \$	27,25 \$
1	22,89 \$	23,53 \$	25,15 \$	25,78 \$	26,68 \$

Éducatrice non qualifiée (rangement 19)¹

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
14	29,45 \$	30,27 \$	31,06 \$	31,84 \$	32,95 \$
13	28,57 \$	29,37 \$	30,13 \$	30,88 \$	31,96 \$
12	27,67 \$	28,45 \$	29,19 \$	29,92 \$	30,97 \$
11	26,84 \$	27,59 \$	28,31 \$	29,02 \$	30,04 \$
10	25,98 \$	26,70 \$	27,40 \$	28,09 \$	29,07 \$
9	25,20 \$	25,91 \$	26,58 \$	27,24 \$	28,19 \$
8	24,43 \$	25,11 \$	25,77 \$	26,41 \$	27,33 \$
7	23,65 \$	24,32 \$	24,95 \$	25,57 \$	26,46 \$
6	22,94 \$	23,58 \$	24,19 \$	24,79 \$	25,66 \$
5	22,24 \$	22,86 \$	23,45 \$	24,04 \$	24,88 \$
4	21,56 \$	22,16 \$	22,74 \$	23,31 \$	24,13 \$
3	20,89 \$	21,47 \$	22,03 \$	22,58 \$	23,37 \$
2	20,25 \$	20,82 \$	21,36 \$	21,89 \$	22,66 \$
1	19,64 \$	20,19 \$	20,71 \$	21,23 \$	21,97 \$

¹ À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.02 C) ont été considérées.

**Personnel d'intervention spécialisée****Éducatrice spécialisée (rangement 19)²**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
1 an à l'échelon 10	31,83 \$	32,72 \$	33,59 \$	34,44 \$	35,64 \$
10	30,31 \$	31,16 \$	31,99 \$	32,80 \$	33,94 \$
9	29,41 \$	30,23 \$	31,03 \$	31,81 \$	32,92 \$
8	28,49 \$	29,28 \$	30,07 \$	30,82 \$	31,90 \$
7	27,63 \$	28,40 \$	29,16 \$	29,89 \$	30,94 \$
6	26,74 \$	27,49 \$	28,22 \$	28,93 \$	29,94 \$
5	25,95 \$	26,67 \$	27,38 \$	28,06 \$	29,04 \$
4	25,15 \$	25,85 \$	26,80 \$	27,47 \$	28,42 \$
3	24,35 \$	25,03 \$	26,25 \$	26,90 \$	27,84 \$
2	23,61 \$	24,28 \$	25,69 \$	26,33 \$	27,25 \$
1	22,89 \$	23,53 \$	25,15 \$	25,78 \$	26,68 \$

Personnel de services**Responsable de l'alimentation ou Cuisinière (rangement 14)**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
7	24,95 \$	25,65 \$	26,85 \$	27,52 \$	28,48 \$
6	24,16 \$	24,84 \$	26,00 \$	26,65 \$	27,58 \$
5	23,42 \$	24,08 \$	25,20 \$	25,83 \$	26,73 \$
4	22,69 \$	23,33 \$	24,42 \$	25,03 \$	25,91 \$
3	22,00 \$	22,62 \$	23,67 \$	24,26 \$	25,11 \$
2	21,30 \$	21,90 \$	22,92 \$	23,49 \$	24,31 \$
1	20,65 \$	21,23 \$	22,22 \$	22,78 \$	23,58 \$

Préposée (rangement 6)

Échelon	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
1	18,69 \$	19,21 \$	20,10 \$	20,60 \$	21,32 \$

² À titre indicatif, les majorations de traitement de la clause 30.02 C) ont été considérées.

**Aide-éducatrice (rangement 9)**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
4	20,79 \$	21,37 \$	22,37 \$	22,93 \$	23,73 \$
3	20,14 \$	20,70 \$	21,66 \$	22,20 \$	22,98 \$
2	19,53 \$	20,08 \$	21,01 \$	21,54 \$	22,29 \$
1	18,92 \$	19,45 \$	20,36 \$	20,87 \$	21,60 \$

Personnel de soutien pédagogique et technique**Agente-conseil en soutien pédagogique et technique (rangement 21)³**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
1 an à l'échelon 10	31,83 \$	32,72 \$	33,59 \$	34,44 \$	35,64 \$
10	30,02 \$	30,86 \$	32,29 \$	33,10 \$	34,26 \$
9	29,11 \$	29,93 \$	31,32 \$	32,10 \$	33,22 \$
8	28,20 \$	28,99 \$	30,33 \$	31,09 \$	32,18 \$
7	27,34 \$	28,11 \$	29,42 \$	30,16 \$	31,22 \$
6	26,49 \$	27,23 \$	28,50 \$	29,21 \$	30,23 \$
5	25,68 \$	26,40 \$	27,63 \$	28,32 \$	29,31 \$
4	24,88 \$	25,58 \$	26,78 \$	27,45 \$	28,41 \$
3	24,13 \$	24,81 \$	25,97 \$	26,62 \$	27,55 \$
2	23,36 \$	24,01 \$	25,12 \$	25,75 \$	26,65 \$
1	22,65 \$	23,28 \$	24,37 \$	24,98 \$	25,85 \$

³ À titre indicatif, la majoration de traitement de la clause 30.02 D) a été considérée.

**Agente de conformité (rangement 18)**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
10	28,19 \$	28,98 \$	30,32 \$	31,08 \$	32,17 \$
9	27,31 \$	28,07 \$	29,38 \$	30,11 \$	31,16 \$
8	26,48 \$	27,22 \$	28,49 \$	29,20 \$	30,22 \$
7	25,65 \$	26,37 \$	27,60 \$	28,29 \$	29,28 \$
6	24,86 \$	25,56 \$	26,74 \$	27,41 \$	28,37 \$
5	24,10 \$	24,77 \$	25,92 \$	26,57 \$	27,50 \$
4	23,36 \$	24,01 \$	25,12 \$	25,75 \$	26,65 \$
3	22,64 \$	23,27 \$	24,36 \$	24,97 \$	25,84 \$
2	21,95 \$	22,56 \$	23,61 \$	24,20 \$	25,05 \$
1	21,26 \$	21,86 \$	22,88 \$	23,45 \$	24,27 \$

Personnel de soutien administratif**Adjointe administrative (rangement 19)**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
10	28,87 \$	29,68 \$	31,06 \$	31,84 \$	32,95 \$
9	28,01 \$	28,79 \$	30,13 \$	30,88 \$	31,96 \$
8	27,13 \$	27,89 \$	29,19 \$	29,92 \$	30,97 \$
7	26,31 \$	27,05 \$	28,31 \$	29,02 \$	30,04 \$
6	25,47 \$	26,18 \$	27,40 \$	28,09 \$	29,07 \$
5	24,71 \$	25,40 \$	26,58 \$	27,24 \$	28,19 \$
4	23,95 \$	24,62 \$	25,77 \$	26,41 \$	27,33 \$
3	23,19 \$	23,84 \$	24,95 \$	25,57 \$	26,46 \$
2	22,49 \$	23,12 \$	24,19 \$	24,79 \$	25,66 \$
1	21,80 \$	22,41 \$	23,45 \$	24,04 \$	24,88 \$

**Commis-comptable ou secrétaire-comptable (rangement 12)**

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
6	23,19 \$	23,84 \$	24,95 \$	25,57 \$	26,46 \$
5	22,47 \$	23,10 \$	24,17 \$	24,77 \$	25,64 \$
4	21,79 \$	22,40 \$	23,44 \$	24,03 \$	24,87 \$
3	21,12 \$	21,71 \$	22,72 \$	23,29 \$	24,11 \$
2	20,47 \$	21,04 \$	22,02 \$	22,57 \$	23,36 \$
1	19,83 \$	20,39 \$	21,34 \$	21,87 \$	22,64 \$

Secrétaire-réceptionniste (rangement 10)

Échelons	1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	À compter du 1 ^{er} avril 2027
5	21,54 \$	22,14 \$	23,17 \$	23,75 \$	24,58 \$
4	20,87 \$	21,45 \$	22,45 \$	23,01 \$	23,82 \$
3	20,22 \$	20,79 \$	21,76 \$	22,30 \$	23,08 \$
2	19,61 \$	20,16 \$	21,09 \$	21,62 \$	22,38 \$
1	19,00 \$	19,53 \$	20,44 \$	20,95 \$	21,68 \$

**ANNEXE B1 - STRUCTURES SALARIALES****STRUCTURE SALARIALE AU 1ER AVRIL 2023**

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	18,69 \$									
7	18,79 \$	19,39 \$								
8	18,83 \$	19,43 \$	20,04 \$							
9	18,92 \$	19,53 \$	20,14 \$	20,79 \$						
10	19,00 \$	19,61 \$	20,22 \$	20,87 \$	21,54 \$					
11	19,79 \$	20,42 \$	21,06 \$	21,74 \$	22,42 \$					
12	19,83 \$	20,47 \$	21,12 \$	21,79 \$	22,47 \$	23,19 \$				
13	20,59 \$	21,24 \$	21,91 \$	22,61 \$	23,33 \$	24,06 \$				
14	20,65 \$	21,30 \$	22,00 \$	22,69 \$	23,42 \$	24,16 \$	24,95 \$			
15	20,72 \$	21,40 \$	22,07 \$	22,78 \$	23,49 \$	24,23 \$	25,03 \$	25,80 \$		
16	20,78 \$	21,44 \$	22,15 \$	22,84 \$	23,55 \$	24,32 \$	25,08 \$	25,85 \$	26,70 \$	
17	20,85 \$	21,51 \$	22,20 \$	22,90 \$	23,63 \$	24,40 \$	25,16 \$	25,98 \$	26,81 \$	27,64 \$
18	21,26 \$	21,95 \$	22,64 \$	23,36 \$	24,10 \$	24,86 \$	25,65 \$	26,48 \$	27,31 \$	28,19 \$
19	21,80 \$	22,49 \$	23,19 \$	23,95 \$	24,71 \$	25,47 \$	26,31 \$	27,13 \$	28,01 \$	28,87 \$
20	22,02 \$	22,71 \$	23,44 \$	24,18 \$	24,93 \$	25,74 \$	26,55 \$	27,41 \$	28,26 \$	29,17 \$
21	22,65 \$	23,36 \$	24,13 \$	24,88 \$	25,68 \$	26,49 \$	27,34 \$	28,20 \$	29,11 \$	30,02 \$
22	23,28 \$	24,03 \$	24,79 \$	25,57 \$	26,40 \$	27,23 \$	28,11 \$	29,00 \$	29,91 \$	30,87 \$
23	23,91 \$	24,69 \$	25,46 \$	26,29 \$	27,10 \$	27,98 \$	28,85 \$	29,79 \$	30,74 \$	31,72 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

Échelons													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
19,25 \$	19,85 \$	20,48 \$	21,14 \$	21,80 \$	22,49 \$	23,19 \$	23,95 \$	24,71 \$	25,47 \$	26,31 \$	27,13 \$	28,01 \$	28,87 \$

**STRUCTURE SALARIALE AU 1ER AVRIL 2024**

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	19,21 \$									
7	19,32 \$	19,93 \$								
8	19,36 \$	19,97 \$	20,60 \$							
9	19,45 \$	20,08 \$	20,70 \$	21,37 \$						
10	19,53 \$	20,16 \$	20,79 \$	21,45 \$	22,14 \$					
11	20,34 \$	20,99 \$	21,65 \$	22,35 \$	23,05 \$					
12	20,39 \$	21,04 \$	21,71 \$	22,40 \$	23,10 \$	23,84 \$				
13	21,17 \$	21,83 \$	22,52 \$	23,24 \$	23,98 \$	24,73 \$				
14	21,23 \$	21,90 \$	22,62 \$	23,33 \$	24,08 \$	24,84 \$	25,65 \$			
15	21,30 \$	22,00 \$	22,69 \$	23,42 \$	24,15 \$	24,91 \$	25,73 \$	26,52 \$		
16	21,36 \$	22,04 \$	22,77 \$	23,48 \$	24,21 \$	25,00 \$	25,78 \$	26,57 \$	27,45 \$	
17	21,43 \$	22,11 \$	22,82 \$	23,54 \$	24,29 \$	25,08 \$	25,86 \$	26,71 \$	27,56 \$	28,41 \$
18	21,86 \$	22,56 \$	23,27 \$	24,01 \$	24,77 \$	25,56 \$	26,37 \$	27,22 \$	28,07 \$	28,98 \$
19	22,41 \$	23,12 \$	23,84 \$	24,62 \$	25,40 \$	26,18 \$	27,05 \$	27,89 \$	28,79 \$	29,68 \$
20	22,64 \$	23,35 \$	24,10 \$	24,86 \$	25,63 \$	26,46 \$	27,29 \$	28,18 \$	29,05 \$	29,99 \$
21	23,28 \$	24,01 \$	24,81 \$	25,58 \$	26,40 \$	27,23 \$	28,11 \$	28,99 \$	29,93 \$	30,86 \$
22	23,93 \$	24,70 \$	25,48 \$	26,29 \$	27,14 \$	27,99 \$	28,90 \$	29,81 \$	30,75 \$	31,73 \$
23	24,58 \$	25,38 \$	26,17 \$	27,03 \$	27,86 \$	28,76 \$	29,66 \$	30,62 \$	31,60 \$	32,61 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

Échelons													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
19,79 \$	20,41 \$	21,05 \$	21,73 \$	22,41 \$	23,12 \$	23,84 \$	24,62 \$	25,40 \$	26,18 \$	27,05 \$	27,89 \$	28,79 \$	29,68 \$

**STRUCTURE SALARIALE AU 1ER AVRIL 2025**

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	20,10 \$									
7	20,22 \$	20,86 \$								
8	20,26 \$	20,90 \$	21,56 \$							
9	20,36 \$	21,01 \$	21,66 \$	22,37 \$						
10	20,44 \$	21,09 \$	21,76 \$	22,45 \$	23,17 \$					
11	21,29 \$	21,97 \$	22,65 \$	23,39 \$	24,12 \$					
12	21,34 \$	22,02 \$	22,72 \$	23,44 \$	24,17 \$	24,95 \$				
13	22,15 \$	22,85 \$	23,57 \$	24,32 \$	25,09 \$	25,88 \$				
14	22,22 \$	22,92 \$	23,67 \$	24,42 \$	25,20 \$	26,00 \$	26,85 \$			
15	22,29 \$	23,02 \$	23,75 \$	24,51 \$	25,28 \$	26,07 \$	26,93 \$	27,75 \$		
16	22,36 \$	23,06 \$	23,83 \$	24,57 \$	25,34 \$	26,16 \$	26,98 \$	27,81 \$	28,72 \$	
17	22,43 \$	23,13 \$	23,88 \$	24,63 \$	25,42 \$	26,24 \$	27,06 \$	27,95 \$	28,85 \$	29,73 \$
18	22,88 \$	23,61 \$	24,36 \$	25,12 \$	25,92 \$	26,74 \$	27,60 \$	28,49 \$	29,38 \$	30,32 \$
19	23,45 \$	24,19 \$	24,95 \$	25,77 \$	26,58 \$	27,40 \$	28,31 \$	29,19 \$	30,13 \$	31,06 \$
20	23,69 \$	24,44 \$	25,22 \$	26,02 \$	26,83 \$	27,69 \$	28,56 \$	29,49 \$	30,41 \$	31,39 \$
21	24,37 \$	25,12 \$	25,97 \$	26,78 \$	27,63 \$	28,50 \$	29,42 \$	30,33 \$	31,32 \$	32,29 \$
22	25,04 \$	25,85 \$	26,66 \$	27,51 \$	28,41 \$	29,29 \$	30,24 \$	31,20 \$	32,18 \$	33,20 \$
23	25,72 \$	26,56 \$	27,39 \$	28,28 \$	29,15 \$	30,10 \$	31,04 \$	32,05 \$	33,07 \$	34,13 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

Échelons													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
20,71 \$	21,36 \$	22,03 \$	22,74 \$	23,45 \$	24,19 \$	24,95 \$	25,77 \$	26,58 \$	27,40 \$	28,31 \$	29,19 \$	30,13 \$	31,06 \$

**STRUCTURE SALARIALE AU 1ER AVRIL 2026**

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	20,60 \$									
7	20,73 \$	21,38 \$								
8	20,77 \$	21,42 \$	22,10 \$							
9	20,87 \$	21,54 \$	22,20 \$	22,93 \$						
10	20,95 \$	21,62 \$	22,30 \$	23,01 \$	23,75 \$					
11	21,82 \$	22,52 \$	23,22 \$	23,97 \$	24,72 \$					
12	21,87 \$	22,57 \$	23,29 \$	24,03 \$	24,77 \$	25,57 \$				
13	22,70 \$	23,42 \$	24,16 \$	24,93 \$	25,72 \$	26,53 \$				
14	22,78 \$	23,49 \$	24,26 \$	25,03 \$	25,83 \$	26,65 \$	27,52 \$			
15	22,85 \$	23,60 \$	24,34 \$	25,12 \$	25,91 \$	26,72 \$	27,60 \$	28,44 \$		
16	22,92 \$	23,64 \$	24,43 \$	25,18 \$	25,97 \$	26,81 \$	27,65 \$	28,51 \$	29,44 \$	
17	22,99 \$	23,71 \$	24,48 \$	25,25 \$	26,06 \$	26,90 \$	27,74 \$	28,65 \$	29,57 \$	30,47 \$
18	23,45 \$	24,20 \$	24,97 \$	25,75 \$	26,57 \$	27,41 \$	28,29 \$	29,20 \$	30,11 \$	31,08 \$
19	24,04 \$	24,79 \$	25,57 \$	26,41 \$	27,24 \$	28,09 \$	29,02 \$	29,92 \$	30,88 \$	31,84 \$
20	24,28 \$	25,05 \$	25,85 \$	26,67 \$	27,50 \$	28,38 \$	29,27 \$	30,23 \$	31,17 \$	32,17 \$
21	24,98 \$	25,75 \$	26,62 \$	27,45 \$	28,32 \$	29,21 \$	30,16 \$	31,09 \$	32,10 \$	33,10 \$
22	25,67 \$	26,50 \$	27,33 \$	28,20 \$	29,12 \$	30,02 \$	31,00 \$	31,98 \$	32,98 \$	34,03 \$
23	26,36 \$	27,22 \$	28,07 \$	28,99 \$	29,88 \$	30,85 \$	31,82 \$	32,85 \$	33,90 \$	34,98 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

Échelons													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
21,23 \$	21,89 \$	22,58 \$	23,31 \$	24,04 \$	24,79 \$	25,57 \$	26,41 \$	27,24 \$	28,09 \$	29,02 \$	29,92 \$	30,88 \$	31,84 \$

**STRUCTURE SALARIALE AU 1ER AVRIL 2027**

Rangements	Échelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	21,32 \$									
7	21,46 \$	22,13 \$								
8	21,50 \$	22,17 \$	22,87 \$							
9	21,60 \$	22,29 \$	22,98 \$	23,73 \$						
10	21,68 \$	22,38 \$	23,08 \$	23,82 \$	24,58 \$					
11	22,58 \$	23,31 \$	24,03 \$	24,81 \$	25,59 \$					
12	22,64 \$	23,36 \$	24,11 \$	24,87 \$	25,64 \$	26,46 \$				
13	23,49 \$	24,24 \$	25,01 \$	25,80 \$	26,62 \$	27,46 \$				
14	23,58 \$	24,31 \$	25,11 \$	25,91 \$	26,73 \$	27,58 \$	28,48 \$			
15	23,65 \$	24,43 \$	25,19 \$	26,00 \$	26,82 \$	27,66 \$	28,57 \$	29,44 \$		
16	23,72 \$	24,47 \$	25,29 \$	26,06 \$	26,88 \$	27,75 \$	28,62 \$	29,51 \$	30,47 \$	
17	23,79 \$	24,54 \$	25,34 \$	26,13 \$	26,97 \$	27,84 \$	28,71 \$	29,65 \$	30,60 \$	31,54 \$
18	24,27 \$	25,05 \$	25,84 \$	26,65 \$	27,50 \$	28,37 \$	29,28 \$	30,22 \$	31,16 \$	32,17 \$
19	24,88 \$	25,66 \$	26,46 \$	27,33 \$	28,19 \$	29,07 \$	30,04 \$	30,97 \$	31,96 \$	32,95 \$
20	25,13 \$	25,93 \$	26,75 \$	27,60 \$	28,46 \$	29,37 \$	30,29 \$	31,29 \$	32,26 \$	33,30 \$
21	25,85 \$	26,65 \$	27,55 \$	28,41 \$	29,31 \$	30,23 \$	31,22 \$	32,18 \$	33,22 \$	34,26 \$
22	26,57 \$	27,43 \$	28,29 \$	29,19 \$	30,14 \$	31,07 \$	32,09 \$	33,10 \$	34,13 \$	35,22 \$
23	27,28 \$	28,17 \$	29,05 \$	30,00 \$	30,93 \$	31,93 \$	32,93 \$	34,00 \$	35,09 \$	36,20 \$

Échelle salariale de l'éducatrice non-qualifiée

Échelons													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
21,97 \$	22,66 \$	23,37 \$	24,13 \$	24,88 \$	25,66 \$	26,46 \$	27,33 \$	28,19 \$	29,07 \$	30,04 \$	30,97 \$	31,96 \$	32,95 \$



ANNEXE C - LISTE DES MATIÈRES DE NÉGOCIATION NATIONALE

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.6 Comité de relations de travail national

ARTICLE 5 GESTION DU CPE

5.2 a) Participation à l'assemblée générale

5.2 b) Participation au conseil d'administration

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.7 Comité de négociation régionale

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE

Qualification pour l'obtention d'un poste

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

Qualification pour l'obtention d'un remplacement

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

Article au complet

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

Article au complet

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Article au complet

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.6 Activités d'encadrement pédagogique, dossier éducatif de l'enfant et réunions d'équipe (quantum)

16.7 Gestion à la cuisine

16.9 Intempérie ou événement incontrôlable

16.10 Baisse de taux de fréquentation

16.11 Durée maximale des pauses

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Article au complet

ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

18.1 Durée du congé annuel

18.2 Années de service et période de référence

18.3 Période de prise de congé annuel

18.5 Indemnité de congé annuel

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

Article au complet

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS ET POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Article au complet



ARTICLE 21 CONGÉS SOCIAUX

Article au complet

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

Article au complet

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

Article au complet

ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Article au complet

ARTICLE 25 CONGÉ SANS TRAITEMENT

Article au complet

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

Article au complet

ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

Article au complet

ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE

Article au complet

ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS

Article au complet

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

- 30.1 Appellations d'emplois et taux de salaires
- 30.2 Majoration des taux et échelles de salaires
- 30.3 Salaires et classification

ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

Article au complet

ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES

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

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article au complet

ANNEXE A Appellations d'emplois, sommaire descriptif des tâches et conditions d'obtention

ANNEXE B Taux horaires et taux horaires incluant les majorations de traitement



ANNEXE B1 Structures salariales

ANNEXE C Liste des matières de négociation nationale

ANNEXE D Primes fixes d'éloignement et de rétention

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

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2 Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies subventionnées du Québec

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 Fonctionnement syndical

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4 Congés de maladie et congés personnels

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 Mesures transitoires

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6 Relative à la qualification des éducatrices lors de l'attribution de poste et de remplacement temporaire (article 10 et 12)

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 Relative à certaines modalités pour reconnaître les années de service au sein d'un même centre de la petite enfance

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 Relative à certaines modalités pour valoriser la travailleuse d'expérience

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 Relative à certaines modalités pour encourager la disponibilité et la présence au travail

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

Lettre d'entente concernant l'octroi d'une prime visant à favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels

Lettre d'entente relative à l'intégration des enfants bénéficiant de l'allocation pour l'intégration en service de garde

Lettre d'entente relative à la mise sur pied d'un projet pilote visant à soutenir les éducatrices œuvrant en centre de la petite enfance

Lettre d'entente relative à la modification du régime de retraite



ANNEXE D – PRIMES FIXES D'ÉLOIGNEMENT ET DE RÉTENTION

SECTION I DÉFINITIONS

1. Aux fins de la présente annexe, les secteurs sont définis comme suit :

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon et Témiscamingue.

SECTION II NIVEAU DE LA PRIME FIXE D'ÉLOIGNEMENT

2. À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la travailleuse reçoit une prime fixe horaire d'éloignement lorsqu'elle travaille dans une installation d'un centre de la petite enfance (CPE) située dans l'un des secteurs ci-haut mentionnés :

- Secteur III : 5,51 \$ par heure rémunérée¹;
- Secteur II : 4,67 \$ par heure rémunérée¹;
- Secteur I : 3,96 \$ par heure rémunérée¹.

3. La prime fixe horaire d'éloignement établie en vertu de la présente section est applicable jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures rémunérées par semaine.

¹ Une heure rémunérée est une heure rémunérée par l'employeur.



SECTION III PRIME FIXE DE RÉTENTION

4. À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la travailleuse travaillant dans une installation d'un CPE située dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivières Pentecôte reçoit une prime fixe de rétention de 2,13 \$ par heure rémunérée¹, jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) heures rémunérées par semaine.

SECTION IV MODALITÉS D'APPLICATION

5. L'employeur cesse de verser les primes fixes établies en vertu de la présente annexe si la travailleuse quitte délibérément le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I ou une localité visée à la section III lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. Les primes fixes d'éloignement et de rétention sont toutefois maintenues pour les heures rémunérées¹ comme si la travailleuse était au travail lors d'absences pour le congé annuel.

6. Les primes fixes établies en vertu de la présente annexe ne font pas partie du taux de salaire régulier et ne sont pas admissibles au régime de retraite. Elles ne sont pas utilisées dans les calculs des primes, montants forfaitaires, majorations de traitement et de toutes autres allocations et indemnités, cette liste n'étant pas limitative.

¹ Une heure rémunérée est une heure rémunérée par l'employeur.



LETTRÉ D'ENTENTE NO 1 - ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

2. La travailleuse doit, dans l'exercice de ses fonctions d'administratrice, agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du centre de la petite enfance.
3. Elle doit en tout temps, dans l'exercice de ses fonctions, se conduire avec prudence et diligence et dans le seul intérêt du centre de la petite enfance, et ce, sans tenir compte des intérêts d'aucune autre personne, groupe ou entité, tel qu'il est prévu au Code civil du Québec.
4. Elle doit éviter de se placer en conflit d'intérêts réels ou apparents et se retirer des délibérations du conseil d'administration lors des discussions et/ou décisions concernant les ressources humaines.
5. En vertu de son devoir de loyauté, l'administratrice doit elle-même s'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers et des documents internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.



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 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 2025-2026 : une contribution établie en multipliant 1,1 million par le nombre de jours compris entre la signature de l'entente portant sur les clauses nationales et le 31 mars 2026, divisé par 365 jours¹;
 - Pour la période 2026-2027 : une contribution de 1,1 M\$;
 - Pour la période 2027-2028 : une contribution de 1,1 M\$;
 - Pour la période 2028-2029 : une contribution de 1,1 M\$;

¹ Ce montant sera disponible trente (30) jours suivant la date de signature de l'entente portant sur les clauses nationales.



- Pour la période 2029-2030 : une contribution de 1,1 M\$.

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 2030. Malgré ce qui précède, si au 31 mars 2030 il reste un solde, ce dernier sera utilisé selon les indications de la FSSS-CSN durant l'année 2030-2031.
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.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3 - FONCTIONNEMENT SYNDICAL**

entre
La Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)
et
Le ministère de la Famille (Ministère)

Attendu que ces dispositions s'appliquent exclusivement aux centres de la petite enfance (CPE) ayant intégré l'ensemble des clauses nationales et dont la convention collective a été jugée conforme par le Ministère.

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le montant est déterminé selon la formule suivante :

0,0044 x le montant correspondant à la masse salariale annuelle des travailleuses couvertes par la convention collective. Ces montants sont calculés sur la base des rapports financiers des CPE.
2. Pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2026¹. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1² et est versé le 1^{er} décembre 2026.
3. Pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2027³. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1⁴ et est versé le 1^{er} décembre 2027.
4. Pour la période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028, un montant est versé pour les CPE ayant intégré l'entente nationale en autant que la date de signature de la convention collective soit, au plus tard, le 31 mars 2028⁵. Le montant est calculé selon les modalités prévues au point 1⁶ et est versé le 1^{er} décembre 2028.

¹ Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente nationale le ou après le 1^{er} avril 2025, le versement sera fait à condition que la convention collective ait été jugée conforme.

² La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2025-2026.

³ Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente nationale le ou après le 1^{er} avril 2026, le versement sera fait à condition que la convention collective ait été jugée conforme.

⁴ La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2026-2027.

⁵ Pour les CPE ayant intégré à leur convention collective l'entente nationale le ou après le 1^{er} avril 2027, le versement sera fait à condition que la convention collective ait été jugée conforme.

⁶ La masse salariale utilisée est celle des rapports financiers de l'année 2027-2028.



5. Lors d'une nouvelle accréditation ou lors d'une perte d'accréditation syndicale, le montant alloué sera déterminé conformément aux modalités du point 1 en utilisant la masse salariale des travailleuses couvertes par la convention collective à partir de la date d'accréditation ou jusqu'à la date de fin de l'accréditation, selon le cas.
6. Le syndicat s'engage à transmettre au Ministère les conventions collectives conformes dans les trente (30) jours de la signature. L'admissibilité du versement est conditionnelle à l'intégration de l'ensemble des clauses nationales et à une convention collective jugée conforme par le Ministère.
7. En contrepartie de ce qui précède, 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.



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.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 5 - 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 :

- La banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant le dossier éducatif de l'enfant et les réunions d'équipe (clause 16.6);
- La banque annuelle d'heures payées pour la gestion et la planification de la cuisine ainsi que l'admissibilité pour la responsable de l'alimentation ou cuisinière qui détient un poste à temps partiel (clause 16.7);
- La valorisation de la qualification des éducatrices (*Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices*);
- L'octroi d'un montant forfaitaire pour encourager la disponibilité et la présence au travail (*Lettre d'entente numéro 9 relative à certaines modalités pour encourager la disponibilité et la présence au travail*);
- La prime d'horaire non usuel (*Lettre d'entente concernant l'octroi d'une prime visant à favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels*);
- La prime fixe d'éloignement et de rétention (Annexe D);

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

ATTENDU que la banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique (incluant le dossier éducatif de l'enfant et les réunions d'équipe) ainsi que pour la gestion et la planification de la cuisine sont octroyées au 1^{er} avril de l'année.

Les parties conviennent ce qui suit :

Activités d'encadrement pédagogique, dossier éducatif de l'enfant et réunions d'équipe (clause 16.6) et gestion à la cuisine (clause 16.7)

1. Les nouvelles dispositions relatives au nombre d'heures prévues à la banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique (incluant le dossier éducatif de l'enfant et les réunions d'équipe), au nombre d'heures prévues à la banque annuelle d'heures payées pour la gestion et la planification de la cuisine ainsi les nouvelles dispositions relatives à l'admissibilité pour la responsable de l'alimentation ou cuisinière à temps partiel entrent en vigueur comme suit :
 - a. 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 ;
 - b. 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 inclusivement.

Valorisation de la qualification des éducatrices

2. La prime prévue au paragraphe 2 de la *Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices* est accordée à l'éducatrice pour les crédits obtenus depuis le 31 mars 2024, à la condition que cette dernière fournisse à l'employeur les documents requis dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de signature de l'entente nationale et qu'elle n'ait pas déjà reçu la prime pour ces crédits.

Le montant forfaitaire prévu au paragraphe 3 de la *Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices* est accordé à l'éducatrice qui s'est vue délivrée une AEC ou un DEC en TEE grâce à la démarche de RAC depuis le 31 mars 2024, à la condition que cette dernière fournisse à l'employeur les documents requis dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de signature de l'entente nationale et qu'elle n'ait pas déjà reçu le montant forfaitaire.

La prime ou le montant forfaitaire, selon le cas, est versé dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la présentation des documents requis à l'employeur.

Montant forfaitaire pour encourager la disponibilité et la présence au travail (*Lettre d'entente relative à certaines modalités pour encourager la disponibilité et la présence au travail*), prime d'heures non usuels (*Lettre d'entente concernant l'octroi d'une prime visant à favoriser la présence du personnel sur les horaires non usuels*) et primes fixes d'éloignement et de rétention (*Annexe D*)

3. Les dispositions de ces lettres d'entente et de cette annexe prennent effet à compter de la signature de la convention collective. Toutefois, le versement des montants forfaitaires pour encourager la disponibilité et la présence au travail, le versement des primes d'heures non usuels ainsi que le versement des primes fixes d'éloignement et



de rétention débutent rétroactivement au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la convention collective.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 6 RELATIVE À LA QUALIFICATION DES ÉDUCATRICES LORS DE L'ATTRIBUTION DE POSTE ET DE REMPLACEMENT TEMPORAIRE (ARTICLES 10 ET 12)

- 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 QU'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 la 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 éducateur de la petite enfance* du ministère de la Famille (Ministère);
- ATTENDU QUE** les employeurs du secteur des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) 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 depuis 2015;
- ATTENDU QUE** les parties veulent mettre en place des mesures pour encourager les éducatrices non qualifiées à compléter leur parcours de qualification;
- ATTENDU QUE** dans le cadre de la négociation visant le renouvellement des clauses négociées à la table nationale, les parties ont convenu de nouvelles dispositions pour la clause nationale portant sur la procédure d'attribution de poste prévue à l'article 10 et la clause nationale portant sur le remplacement temporaire et la liste de rappel prévue à l'article 12;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La clause nationale portant sur la procédure d'attribution de poste prévue à l'article 10 est modifiée comme suit :

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE

- a) L'employeur accorde le poste aux éducatrices ayant postulé sur l'affichage selon les priorités suivantes :

1. À l'éducatrice qualifiée au sens de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance* du ministère de la Famille (Directive);
2. À l'éducatrice détentrice d'un diplôme à qui il manque des heures d'expérience qualifiante, un autre diplôme ou des conditions de formation au sens de la Directive;
3. À l'éducatrice qui a complété et réussi 80 % des cours (diplôme et conditions de formation) conduisant à la qualification au sens de la Directive;
4. À l'éducatrice qui a complété ses heures d'expérience qualifiante, et qui est inscrite :
 - a. à un programme de formation prévu à l'annexe II de la Directive;

OU

- b. à une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).¹

Si aucune candidate n'est qualifiée à l'interne, l'employeur peut prioriser une candidate à l'externe, si celle-ci est qualifiée au sens de la Directive. L'Employeur peut également prioriser une candidate à l'externe qui détient un diplôme admissible aux fins de qualification mais à qui il manque exclusivement des conditions de formation/compétences à atteindre² dans la mesure où aucune candidate à l'interne ne répond à ces conditions.

Dans l'éventualité où deux (2) éducatrices situées au même niveau de priorité prévu en a) sont disponibles, le poste est attribué à la travailleuse ayant le plus d'ancienneté.

- b) L'éducatrice qui ne détient pas la qualification reconnue à la réglementation doit, pour obtenir un poste, s'engager à compléter sa formation qualifiante (diplôme et conditions de formation) au plus tard deux (2) ans après l'obtention dudit poste à moins d'une entente de prolongation particulière convenue entre les parties comme mentionné à la clause 1.1.

¹ Est également visée à ce niveau de priorité l'éducatrice inscrite à la démarche de RAC conduisant à l'obtention d'un DEC en TEE.

² Est visée la candidate qui détient :

a) les deux diplômes prévus à l'annexe III de la Directive, mais à qui il manque les cours de niveau collégial ou universitaire portant sur la santé et la sécurité de l'enfant ainsi que sur l'approche éducative;

b) un diplôme prévu à l'Annexe IV de la Directive mais à qui il manque les compétences ou la réussite d'une ou des formations axées sur la santé et la sécurité et sur la planification et l'organisation d'actions éducatives adaptées aux besoins et aux intérêts des enfants

c) un diplôme prévu à l'annexe V de la Directive et qui détient les conditions d'expérience qualifiante, mais à qui il manque la réussite des cours, formations ou compétences énumérées à l'annexe V de la Directive.

Est aussi visée la candidate d'un programme d'études visé à l'annexe VI de la Directive mais à qui il manque les cours énumérés aux paragraphes 7 à 12 et au paragraphe 14.

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

Une travailleuse à qui l'employeur retirerait le poste au bout de la période de deux (2) ans ou à la fin de son entente de prolongation ne peut obtenir un nouveau poste à moins d'être qualifiée au sens du *Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance*.

- c) En ce qui concerne la rémunération, la travailleuse est considérée comme étant non qualifiée tant et aussi longtemps qu'elle n'a pas complété ses années d'expérience qualifiante ou sa formation qualifiante (diplôme et conditions de formation), selon le cas.
 - d) Les parties doivent, en CRT local ou régional, faire le suivi de la progression de l'éducatrice à qui un poste a été accordé selon le paragraphe a) 2 à a) 4 de la présente clause.
 - e) L'attribution d'un poste à une éducatrice ne doit pas avoir 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*.
3. La clause nationale portant sur le remplacement temporaire et la liste de rappel prévue à l'article 12 est modifiée comme suit :

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

- a) Pour tous les remplacements de plus de douze (12) semaines au poste d'éducatrice, l'employeur accorde le remplacement aux travailleuses disponibles selon les priorités suivantes :
 - 1. À l'éducatrice qualifiée au sens de la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance* du ministère de la Famille (Directive);
 - 2. À l'éducatrice détentrice d'un diplôme à qui il manque des heures d'expérience qualifiante, un autre diplôme ou des conditions de formation au sens de la Directive;
 - 3. À l'éducatrice qui a complété et réussi 80 % des cours (diplôme et conditions de formation) conduisant à la qualification au sens de la Directive;
 - 4. À l'éducatrice qui a complété ses heures d'expérience qualifiante, et qui est inscrite :
 - a. à un programme de formation prévu à l'annexe II de la Directive;

OU

b. à une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)³.

5. À l'éducatrice non qualifiée.

Une fois le remplacement accordé, les autres modalités du présent article s'appliquent.

Dans l'éventualité où deux (2) éducatrices situées au même niveau de priorité prévu en a) sont disponibles, le remplacement est attribué à la travailleuse ayant le plus d'ancienneté.

- b) Les qualifications ne sont pas requises pour obtenir un remplacement prévisible de douze (12) semaines ou moins ou pour les remplacements qui débutent et se terminent durant la période normale de prise du congé annuel.
- c) 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.
- d) Si aucune date de retour au travail n'est inscrite sur le billet médical, le remplacement est automatiquement considéré prévisible de plus de douze (12) semaines.
- e) En ce qui concerne la rémunération, la travailleuse est considérée comme étant non qualifiée tant et aussi longtemps qu'elle n'a pas complété ses années d'expérience qualifiante ou sa formation qualifiante (diplôme et conditions de formation), selon le cas.

³ Est également visée à ce niveau de priorité l'éducatrice inscrite à la démarche de RAC conduisant à l'obtention d'un DEC en TEE.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7 RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RECONNAÎTRE LES ANNÉES DE SERVICE AU SEIN D'UN MÊME CENTRE DE LA PETITE ENFANCE**

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

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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 volonté des parties de reconnaître le travail effectué par la travailleuse à temps complet ayant cumulé 20 ans et plus d'années de service au sein d'un même centre de la petite enfance (CPE) ;

Attendu que La présente entente intervient dans le cadre de la négociation nationale.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à toute travailleuse à temps complet ayant cumulé 20 ans et plus de service au 31 mars, au sein d'un même CPE (ci-après : « travailleuse visée »).



2. Montant forfaitaire

La travailleuse visée bénéficie d'un montant forfaitaire qui se calcule selon les modalités suivantes :

- 1,00 % du salaire brut gagné pendant la période de référence.

La période de référence débute le 1^{er} avril de l'année précédente et se termine le 31 mars de l'année en cours.

Le montant forfaitaire est versé à la travailleuse visée et à l'emploi du CPE dans les 30 jours suivant la dernière journée de la période de référence.

3. Modalités du versement du montant forfaitaire

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du taux de salaire régulier et n'est pas admissible au régime de retraite. Le montant forfaitaire n'est pas utilisé dans les calculs des primes, montants forfaitaires, majorations de traitement et de toutes autres allocations et indemnités, cette liste n'étant pas limitative.

4. Prise d'effet

La première période de référence correspond à la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8 RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR VALORISER LA TRAVAILLEUSE D'EXPÉRIENCE**

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

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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 volonté des parties de valoriser l'expérience de la travailleuse à temps complet ayant cumulé 15 ans et plus d'années de service au sein d'un même centre de la petite enfance (CPE) ;

Attendu que La présente entente intervient dans le cadre de la négociation nationale.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à toute travailleuse à temps complet ayant cumulé 15 ans et plus de service au 31 mars, au sein d'un même CPE (ci-après : « travailleuse visée »).

2. Montant forfaitaire

La travailleuse visée bénéficie d'un montant forfaitaire qui se calcule selon les modalités suivantes :

- 0,75 % du salaire brut gagné pendant la période de référence.

La période de référence débute le 1^{er} avril de l'année précédente et se termine le 31 mars de l'année en cours.

Le montant forfaitaire est versé à la travailleuse visée et à l'emploi du CPE dans les 30 jours suivant la dernière journée de la période de référence :

- 1^{er} versement : versement du premier montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2026 pour la période de référence du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 ;
- 2^e versement : versement du deuxième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2027 pour la période de référence du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 ;
- 3^e versement : versement du troisième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2028 pour la période de référence du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028 ;
- 4^e versement : versement du quatrième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2029 pour la période de référence du 1^{er} avril 2028 au 31 mars 2029 ;
- 5^e versement : versement du cinquième montant forfaitaire dans les 30 jours suivants le 1^{er} avril 2030 pour la période de référence du 1^{er} avril 2029 au 31 mars 2030.

Le montant forfaitaire prévu à la présente lettre d'entente est cumulable avec celui prévu à la *Lettre d'entente numéro 7 relative à certaines modalités pour reconnaître les années de service au sein d'un même centre de la petite enfance*, jusqu'à concurrence d'un montant d'un maximum de 1,5 % du salaire brut gagné pendant la période de référence. Ainsi, en aucun moment, le versement des montants forfaitaires prévus aux lettres d'ententes susmentionnées ne peut dépasser une valeur équivalente à 1,5 % du salaire brut gagné pendant la période de référence.

3. Modalités du versement du montant forfaitaire

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du taux de salaire régulier et n'est pas admissible au régime de retraite. Le montant forfaitaire n'est pas utilisé dans les calculs des primes, montants forfaitaires, majorations de traitement et de toutes autres allocations et indemnités, cette liste n'étant pas limitative.

4. Prise d'effet

La première période de référence correspond à la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026. La dernière période de référence correspond à la période du 1^{er} avril 2029 au 31 mars 2030.

**LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9 RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR ENCOURAGER LA DISPONIBILITÉ ET LA PRÉSENCE AU TRAVAIL**

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

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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 met en jeu la qualité, l'accessibilité ainsi que la pérennité des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE);
Attendu que	la volonté des parties est d'assurer aux travailleuses des conditions favorables permettant d'offrir des services de qualité aux enfants;
Attendu que	la volonté du gouvernement est de favoriser un accroissement de la force de travail afin d'assurer l'accessibilité des services aux enfants et à leur famille, principalement par une augmentation de la présence au travail et auprès des enfants;
Attendu que	la volonté des parties est de mettre en place des mesures incitatives et volontaires afin d'encourager la disponibilité et la présence au travail de la travailleuse qui offre des services aux enfants;
Attendu que	la présente entente intervient dans le cadre de la négociation nationale.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

2. Montant forfaitaire

La travailleuse bénéficie d'un montant forfaitaire selon le nombre d'heures effectivement travaillées par semaine à partir de la 36^e heure complétée et jusqu'à 40 heures complétées selon les modalités suivantes :

- 36^e heure effectivement travaillée : 7 \$
- 37^e heure effectivement travaillée : 7 \$
- 38^e heure effectivement travaillée : 7 \$
- 39^e heure effectivement travaillée : 7 \$
- 40^e heure effectivement travaillée : 7 \$, auquel s'ajoute un montant forfaitaire additionnel de 10 \$, pour un total de 17 \$ de montant forfaitaire pour la 40^e heure.

Le montant forfaitaire maximum est de 45 \$ par semaine pour une travailleuse qui travaille 40 heures ou plus.

3. Modalités du versement du montant forfaitaire

Le montant forfaitaire est calculé sur une base hebdomadaire, en fonction des heures effectivement travaillées, incluant les heures en surplus de la semaine normale de travail. Lorsque le centre de la petite enfance est fermé, les heures rémunérées sont comptabilisées comme étant des heures effectivement travaillées.

Le montant forfaitaire est versé pour chaque heure complétée, à partir de la 36^e heure complétée et jusqu'à 40 heures complétées selon les modalités précisées dans la section 2.

Le montant forfaitaire associé à la 36^e heure effectivement travaillée jusqu'à la 40^e heure effectivement travaillée n'est pas majoré des paramètres généraux d'augmentation salariale ou de toute autre bonification.

Le montant forfaitaire ne fait pas partie du taux de salaire régulier et n'est pas admissible au régime de retraite. Nonobstant les dispositions prévues à la convention collective, le montant forfaitaire n'est pas utilisé dans les calculs des primes, majorations de traitement et de toutes autres allocations et indemnités, cette liste n'étant pas limitative.



Au terme de la semaine, la travailleuse est admissible à nouveau au montant forfaitaire, selon les mêmes modalités.

4. Adaptations aux conventions collectives favorisant l'accès à la mesure

Afin de favoriser l'accès à la mesure, les parties locales doivent prévoir, le cas échéant, les adaptations aux dispositions applicables pour permettre à la travailleuse de pouvoir travailler jusqu'à 40 heures par semaine, sur une base volontaire et après entente avec l'employeur. Conséquemment, l'employeur ne peut diminuer les horaires de travail en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective, si l'objectif d'une telle modification est d'éviter le paiement du montant forfaitaire.

5. Prise d'effet et évaluation des effets

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de signature de la convention collective et prend fin le 31 mars 2030.

Les parties pourront évaluer les effets de la mesure selon les indicateurs qu'elles jugent pertinents.



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 **LA MINISTRE DE LA FAMILLE**, ici représentée et agissant par madame Julie Blackburn, sous-ministre, dûment autorisée pour agir aux fins des présentes,
Ci-après désigné comme « la 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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 la 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 éducateur de la petite enfance* 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
- 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 quatre-vingt-dix (90) jours 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 (annexé à la présente lettre d'entente).

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 Lettre d'entente sur la qualification, soit le _____. 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. Les unités complétées dans le cadre du Parcours travail-études en petite enfance (COUD) sont admissibles aux fins de la prime.

³ Comme prévu à la *Directive concernant l'évaluation de la qualification du personnel éducateur de la petite enfance*, le programme d'études doit être fait dans un établissement d'enseignement reconnu par l'autorité compétente d'une province ou d'un territoire canadien ou d'un État.

La prime est versée par l'employeur 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 unités⁴.

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 rémunérée⁵ 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 quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de délivrance de l'AEC en TEE ou du DEC en TEE :

- son relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée;
- 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 (annexé à la présente lettre d'entente).

Le montant forfaitaire est versé par l'employeur 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 forfaitaire⁶.

4. Sous réserve que l'employeur adhère au projet « RAC96 » et selon les modalités convenues avec l'employeur, l'éducatrice non qualifiée qui est inscrite à la démarche RAC96 pour l'obtention d'un DEC ou d'une AEC en TEE peut s'absenter du travail pour un maximum de quatre-vingt-seize heures (96 h). Ces heures lui sont rémunérées selon son taux horaire habituel. Aux fins de la rémunération de ces heures, l'éducatrice devra

⁴ L'éducatrice qui participe au programme COUD est admissible à la prime prévue à l'article 2.

⁵ 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.

⁶ La prime prévue à l'article 2 et le montant forfaitaire prévu à l'article 3 ne sont pas cumulables.



remettre à l'employeur un registre contenant les informations suivantes : nombre d'heures et dates auxquelles ces heures ont été effectuées.

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 le 31 mars 2024 et prend fin au 30 mars 2028. Toutefois, l'éducatrice qui est inscrite à l'un des programmes de formation prévus au paragraphe à l'article 2 à la session d'hiver 2028 est admissible à la prime pour les crédits obtenus avant le 1^{er} juin 2028. Elle dispose toujours du délai de quatre-vingt-dix (90) jours après l'obtention des crédits prévu à l'article 2 pour formuler sa demande. Il en est de même pour l'éducatrice visée au paragraphe à l'article 3 de la présente.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal en ce _____^e jour du mois de _____ 2025.

LA 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 des Laurentides
- L'Association patronale des CPE Montréal-Laval



Me Gabriel Pichette

Pour le regroupement patronal suivant :

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

Me 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 de la Côte-Nord

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
- L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

M^e Charles Gaulin

ANNEXE A¹


FORMULAIRE A

DEMANDE DE LA PRIME D'ENCOURAGEMENT À LA QUALIFICATION

Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices

SECTION I : RENSEIGNEMENTS SUR LA PERSONNE SALARIÉE FAISANT LA DEMANDE		
Prénom		
Nom		
Numéro d'étudiant(e) sur le relevé de notes		
Nom du service de garde éducatif		
J'y travaille à titre d'éducatrice depuis le		
SECTION II : RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME D'ÉTUDES ET LES CRÉDITS/UNITÉS VISÉS PAR LA PRIME		
Cochez la case qui s'applique à votre situation Inscrire le nom de l'établissement où vous faites le programme d'études	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance (TEE)
		Nom de l'établissement d'enseignement
	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) en TEE
		Nom de l'établissement d'enseignement
	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'une AEC en TEE pour le personnel éducateur en services à l'enfance autochtone
		Nom de l'établissement d'enseignement
Crédits ou unités pour lesquels la prime est demandée et dont un relevé de notes officiel fait état de la réussite		Titre de l'activité inscrite au relevé de notes
		Nombre de crédits ou unités obtenus
		Titre de l'activité inscrite au relevé de notes
		Nombre de crédits ou unités obtenus
		Titre de l'activité inscrite au relevé de notes
		Nombre de crédits ou unités obtenus
		Titre de l'activité inscrite au relevé de notes
		Nombre de crédits ou unités obtenus
SECTION III : DÉCLARATION DE LA PERSONNE SALARIÉE		
Je, soussigné(e) _____, déclare formellement que :		
☐ Les renseignements présentés dans la présente demande sont exacts; ☐ C'est la première fois que je demande la prime d'encouragement à la qualification pour ces crédits; ☐ Le relevé de notes que je joins à la présente demande est un document officiel que m'a remis l'établissement d'enseignement nommé à la section II.		
Signature		Date

¹ Ce formulaire, accompagné du relevé de notes, doit être remis par l'éducatrice à l'employeur. Ce dernier conserve les documents dans ses dossiers.

ANNEXE B¹

DEMANDE DU MONTANT FORFAITAIRE POUR L'OBTENTION D'UNE AEC OU D'UN DEC EN TEE AVEC LA DEMARCHE RAC

Lettre d'entente concernant l'octroi de mesures exceptionnelles visant à favoriser et valoriser la qualification des éducatrices

SECTION I : RENSEIGNEMENTS SUR LA PERSONNE SALARIÉE FAISANT LA DEMANDE			
Prénom			
Nom			
Numéro d'étudiant(e) sur le relevé de notes			
Nom du service de garde éducatif			
J'y travaille à titre d'éducatrice depuis le			
SECTION II : RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME D'ÉTUDES FAIT AVEC LA DEMARCHE RAC			
Cochez la case qui s'applique à votre situation Inscrire le nom de l'établissement où le programme d'études a été complété	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance (TEE)	
		Nom de l'établissement d'enseignement	
		Date de délivrance du relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée	
	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) en TEE	
		Nom de l'établissement d'enseignement	
		Date de délivrance du relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée	
	☐	Programme d'études menant à l'obtention d'une AEC en TEE pour le personnel éducateur en services à l'enfance autochtone	
		Nom de l'établissement d'enseignement	
		Date de délivrance du relevé de notes officiel contenant la mention « OUI » à la sanction recommandée	
SECTION III : DÉCLARATION DE LA PERSONNE SALARIÉE			
Je, soussigné(e) _____, déclare formellement que :			
☐ Les renseignements présentés dans la présente demande sont exacts; ☐ C'est la première fois que je demande le montant forfaitaire pour l'obtention d'une AEC ou d'un DEC en TEE avec la démarche RAC; ☐ Le relevé de notes que je joins à la présente demande est un document officiel que m'a remis l'établissement d'enseignement nommé à la section II.			
Signature			Date

¹ Ce formulaire, accompagné du relevé de notes, doit être remis par l'éducatrice à l'employeur. Ce dernier conserve les documents dans ses dossiers.

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

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

Ci-après désigné comme « la 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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 le 31 mars 2024 et demeure en vigueur jusqu'au jour précédant la date de signature de l'entente nationale.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal en ce ____^e jour du mois de _____ 2025.

LA 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 des Laurentides
- L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

M^e Gabriel Pichette

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 de la Côte-Nord

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
- L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

M^e Charles Gaulin

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'INTÉGRATION DES ENFANTS BÉNÉFICIAIRE DE L'ALLOCATION POUR L'INTÉGRATION EN SERVICE DE GARDE

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

Ci-après désigné comme « la 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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 :

L'employeur détermine, après consultation de l'éducatrice titulaire d'un groupe dont fait partie un ou des enfants bénéficiant de l'allocation pour l'intégration en service de garde, les mesures devant être mises en place pour favoriser leur intégration au sein du groupe et du centre de la petite enfance ainsi que pour la supporter dans l'atteinte de cet objectif. Il en est de même pour un enfant dont le parent a amorcé un processus de diagnostic auprès de l'un des professionnels reconnus par le ministère de la Famille.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal en ce ____^e jour du mois de _____ 2025.

LA 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 des Laurentides
- L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

M^e Gabriel Pichette

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 de la Côte-Nord

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
- L'Association patronale des CPE syndiqués de l'Outaouais

M^e Charles Gaulin

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MISE SUR PIED D'UN PROJET PILOTE VISANT À SOUTENIR LES ÉDUCATRICES OEUVRANT EN CENTRE DE LA PETITE ENFANCE

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

Ci-après désigné comme « la 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 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
L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

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 :

Attendu La volonté des parties d'assurer aux travailleuses des conditions favorables permettant d'offrir des services de qualité aux enfants, en misant notamment sur la collaboration entre les différents membres du personnel afin de soutenir les éducatrices;

- Attendu** L'importance de valoriser le travail en centre de la petite enfance (CPE) afin de favoriser l'attraction et la rétention du personnel
- Attendu** L'importance de soutenir le personnel éducateur, notamment dans l'accompagnement d'enfants présentant des besoins de soutien particulier
- Attendu** Le caractère volontaire de la participation au projet pilote défini dans la présente entente;
- Attendu que** La présente entente intervient dans le cadre de la négociation nationale.
-

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les parties mettent sur pied un projet pilote visant à soutenir le personnel éducateur et à accompagner les éducatrices œuvrant auprès d'enfants présentant des besoins de soutien particulier.
3. Ce projet pilote vise à financer le déploiement de cent quatre-vingts (180) équivalents à temps complet (ETC), dont un minimum de cent trente-six (136) ETC parmi les CPE dont le personnel salarié est représenté par la FSSS-CSN. Ces ETC sont répartis parmi les CPE syndiqués et représentés aux tables nationales.
4. Les cent quatre-vingts (180) ETC pourront être sélectionnés parmi les appellations d'emploi suivantes :
 - a. Aide-éducatrice;
 - b. Éducatrice spécialisée;
 - c. Agente-conseil en soutien pédagogique et technique;
 - d. Éducatrice.
5. Le financement accordé aux CPE admissibles au projet pilote s'effectue selon les paramètres établis par le ministère de la Famille (Ministère). Les heures financées doivent être en surplus des heures prévues pour le fonctionnement normal du CPE afin de soutenir les éducatrices.
6. Le projet pilote est d'une durée de deux (2) ans.

7. Le Ministère est responsable de la mise en œuvre du projet pilote et du suivi de l'application de la présente lettre d'entente. Le Ministère s'engage à mettre en œuvre le projet pilote dans les meilleurs délais suivant la signature des ententes portant sur les clauses nationales des CPE intervenues avec les associations syndicales concernées, mais dans un délai n'excédant pas le 31 décembre 2025.
8. Le Ministère s'engage à consulter les associations syndicales visées concernant la mise en œuvre du projet pilote.

Caractère volontaire du projet pilote

9. La participation au projet pilote est volontaire. Aucune travailleuse ne peut se faire imposer une augmentation ou une diminution d'heures en lien avec la mise en œuvre du projet pilote. Ce paragraphe ne vient pas modifier l'application et la portée de la clause 16.01 de la convention collective, ni toute autre clause traitant des heures et des horaires de travail.
10. Toute modification aux postes, aux statuts ou aux heures de travail prennent fin automatiquement à la fin du projet pilote, à moins d'une entente particulière entre les parties locales.

Cadre de référence

11. Un cadre de référence prévoyant les balises de mise en œuvre du projet pilote est présenté, pour consultation, aux associations syndicales dans les meilleurs délais suivant la signature des ententes portant sur les clauses nationales des CPE.
12. Ce cadre de référence comprend, notamment, les critères de priorisation et de sélection des CPE participants, en tenant compte des besoins propres et des effectifs disponibles à chaque milieu, ainsi que les indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs permettant d'analyser les effets du projet pilote.

Comité de suivi

13. Un comité de suivi (Comité) est formé afin d'échanger et documenter les impacts du projet pilote, notamment à partir des indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs déterminés dans le cadre de référence.

Le Comité peut également être appelé à discuter de toute question ou problématique relative aux travailleuses concernées par le projet pilote.

14. Le Comité est composé huit (8) membres désignés comme suit :

- a. quatre (4) représentants de la partie patronale, dont un représentant du Bureau de la négociation gouvernementale (Secrétariat du Conseil du trésor) et un représentant du Ministère;
- b. quatre (4) représentants de la partie syndicale : deux (2) représentants de la FSSS-CSN et un (1) représentant de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (FIPEQ-CSQ) et un (1) représentant du Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 / Syndicat des métallos, section locale 9291 affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

15. 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.

Adaptations requises aux dispositions applicables

- 16. Toute modification des postes, statuts et heures de travail doivent se faire selon les modalités prévues à la convention collective, à moins d'entente convenue entre les parties locales.
- 17. Les parties locales sont invitées à échanger pour effectuer les adaptations requises aux dispositions applicables des conventions collectives afin de favoriser le déploiement du projet pilote, le cas échéant.

Matières arbitrables

- 18. Les paragraphes 9, 10 et 16 de la présente lettre d'entente sont considérés comme des matières arbitrables.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal en ce ____^e jour du mois de _____ 2025.

LA 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 des Laurentides
- L'Association patronale des CPE Montréal-Laval

M^e Gabriel Pichette

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 de la Côte-Nord

M^e Mathieu Fournier

Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie - CSN
et
CPE du Mouillepied

Pour les regroupements patronaux suivants :

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

M^e Charles Gaulin

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MODIFICATION DU RÉGIME DE RETRAITE

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

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,

ET LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIPEQ-CSQ), personne morale légalement constituée, ayant son siège social au 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3, représentée par madame Anne-Marie Bellerose, présidente,

Ci-après désignés comme « les parties »

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

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

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

Attendu que toutes modifications au Régime doivent obtenir l'autorisation de la Ministre conformément à l'article 6 de la Loi;

Attendu que conformément aux dispositions de l'article 13.1 du Régime, les dispositions du Régime peuvent être modifiées lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1. la Ministre a autorisé les modifications, après avoir consulté l'Association québécoise des centres de la petite enfance et l'Association des garderies privées du Québec;
2. la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) et la Centrale des syndicats du Québec ont conjointement approuvé les modifications.

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

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

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

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les dispositions suivantes du Régime de retraite du personnel des CPE et des garderies privées conventionnées du Québec sont modifiées de la façon suivante :
 - a) À compter du 1^{er} janvier 2026, augmenter l'âge maximal de participation au Régime de 65 ans à 71 ans.

Dispositions finales

3. Les adaptations nécessaires seront apportées aux dispositions du Régime concernées par les présentes.
4. La présente lettre d'entente intervient conformément aux dispositions de l'article 13.1 du Régime.
5. La présente entente entre en vigueur à la date de signature.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal en ce ____^e jour du mois de _____ 2025.

LA MINISTRE DE LA FAMILLE

Julie Blackburn

Sous-ministre

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

Lucie Longchamps
Vice-Présidente

**LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC AFFILIÉE À LA
CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (FIEQ-CSQ)**

Anne-Marie Bellerose
Présidente