



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE LE

SYNDICAT RÉGIONAL DES TRAVAILLEUSES ET DES
TRAVAILLEURS EN CPE DU CŒUR DU QUÉBEC (CSN)
SECTION LE COFFRE À JOUETS

ET LE

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE
LE COFFRE À JOUETS

2012-2015

Table des matières

	Page
ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ...	10
1.1 Les parties	10
1.2 But de la convention collective	10
ARTICLE 2 DÉFINITIONS	10
2.1 Travailleuse.....	10
2.2 Travailleuse à temps complet	10
2.3 Travailleuse à temps partiel	10
2.4 Travailleuse occasionnelle.....	10
2.5 Personne sur programme gouvernemental.....	10
2.6 Travailleuse étudiante	11
2.7 Poste de travail	11
2.8 Poste fusionné	11
2.9 Conjoint-Conjointe	11
2.10 Stagiaire.....	11
2.11 Année financière	12
ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION	12
3.1 Juridiction.....	12
3.2 Interprétation du certificat d'accréditation.....	12
3.3 Agent négociateur.....	12
3.4 Ententes particulières	12
3.5 Modifications à la convention collective	12
3.6 Sous-contrats.....	12
3.7 Comité des relations de travail.....	13
ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	13
4.1 Féminisation des textes	13
4.2 Non-discrimination	13
4.3 Liberté pédagogique	13
4.4 Harcèlement sexuel	13
4.5 Harcèlement psychologique.....	14

ARTICLE 5	GESTION DU CPE	14
5.1	Droits de la direction	14
5.2	Participation au conseil d'administration	14
5.3	Équipe de travail	14
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	15
6.1	Obligation d'adhésion au syndicat	15
6.2	Adhésion des nouvelles travailleuses	15
6.3	Exception à la règle	15
6.4	Déduction des cotisations syndicales.....	15
6.5	Cas litigieux.....	15
6.6	Informations fournies au syndicat (section locale)	16
6.7	Informations financières fournies au syndicat (section locale)	16
ARTICLE 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	16
7.1	Utilisation des locaux	16
7.2	Tableau d'affichage.....	16
7.3	Représentantes syndicales.....	16
7.4	Congé pour activités syndicales.....	17
7.5	Libération pour fonction syndicale.....	17
7.6	Comité de négociation locale	17
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ	17
8.1	Définition.....	17
8.2	Calcul de l'ancienneté	17
8.3	Cumul de l'ancienneté.....	18
8.4	Maintien de l'ancienneté	18
8.5	Perte de l'ancienneté	19
8.6	Liste d'ancienneté	19
ARTICLE 9	PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET ACQUISITION DE LA PERMANENCE	19
9.1	Embauche du personnel.....	19
9.2	Comité de sélection	19
9.3	Période de probation.....	19
9.4	Procédure d'acquisition de la permanence	19
ARTICLE 10	PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES.....	20

10.1	Affichage de poste	20
10.2	Candidature	20
10.3	Attribution du poste	20
10.4	Période d'essai	20
10.5	Recrutement externe	21
10.6	Registre de postes	21
ARTICLE 11	MISE À PIED	21
11.1	Abolition de poste	21
11.2	Procédure d'abolition de poste.....	21
11.3	Avis et délai.....	22
11.4	Relevé d'emploi	22
11.5	Procédure de rappel au travail	22
11.6	Fermeture	22
11.7	Réouverture du CPE	22
11.8	Indemnité de licenciement	23
ARTICLE 12	REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL	23
12.1	Poste temporairement dépourvu de titulaire	23
12.2	Composition de la liste de rappel	23
12.3	Utilisation de la liste de rappel	23
12.4	Disponibilités exprimées	24
12.5	Qualifications d'une éducatrice	25
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	25
13.1	Définition du grief	25
13.2	Discussion préliminaire	25
13.3	Dépôt du grief	25
13.4	Deuxième étape : arbitrage.....	26
13.5	Pouvoirs de l'arbitre	26
13.6	Frais d'arbitrage	26
13.7	Dispositions particulières	26
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES	27
14.1	Principe et définition.....	27
14.2	Avis de mesure disciplinaire.....	27

14.3	Recours de la travailleuse.....	27
14.4	Délai de péremption.....	27
14.5	Dossier personnel.....	28
14.6	Fardeau de la preuve.....	28
14.7	Mesure administrative.....	28
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	29
15.1	Prévention.....	29
15.2	Comité paritaire en santé et sécurité au travail.....	29
15.3	Retour au travail.....	29
ARTICLE 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	30
16.1	Durée du travail.....	30
16.2	Aménagement du temps de travail.....	30
16.3	Répartition des horaires et des groupes d'enfants.....	30
16.4	Période de repas.....	30
16.5	Période de pauses.....	31
16.6	Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum).....	31
16.7	Gestion à la cuisine.....	31
16.8	Temps accumulé.....	32
16.9	Intempérie ou événement incontrôlable.....	32
ARTICLE 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	32
17.1	Définition du temps supplémentaire.....	32
17.2	Répartition du temps supplémentaire.....	32
17.3	Rémunération du temps supplémentaire.....	33
ARTICLE 18	CONGÉS ANNUELS.....	33
18.1	Durée du congé annuel.....	33
18.2	Années de service et période de référence.....	33
18.3	Période de prise de congé annuel.....	33
18.4	Choix des dates du congé annuel.....	34
18.5	Indemnité de congé annuel.....	34
ARTICLE 19	CONGÉS FÉRIÉS.....	35
19.1	Énumération des congés fériés.....	35
19.2	Paiement du congé férié.....	35

19.3	Travailleuse en congé.....	35
19.4	Travail lors d'un jour de congé férié.....	36
ARTICLE 20	CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	36
20.1	Congés de maladie ou personnels.....	36
20.2	Banque de congés de maladie ou personnels.....	36
20.3	Remboursement de congés utilisés en trop.....	37
20.4	Fractionnement.....	37
20.5	Ajustement au départ.....	37
20.6	Certificat médical et motifs d'absence.....	37
20.7	Congé pour obligations familiales.....	37
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX.....	37
21.1	Énumération des congés sociaux.....	37
21.2	Prolongation sans traitement.....	38
21.3	Droit aux congés sociaux.....	38
21.4	Assignment comme jurée ou témoin.....	38
ARTICLE 22	RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION	39
22.1	Retrait préventif.....	39
22.2	Avis à l'employeur.....	39
22.3	Maintien des avantages sociaux.....	39
22.4	Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur.....	39
22.5	Congé de maternité spécial et interruption de grossesse.....	39
22.6	Congé de maternité.....	40
22.7	Congé de naissance ou d'adoption.....	43
22.8	Congé de paternité.....	43
ARTICLE 23	CONGÉ PARENTAL.....	45
23.1	Congé parental complémentaire.....	45
23.2	Avis à l'employeur et date de retour.....	45
23.3	Fractionnement.....	46
23.4	Suspension du congé.....	46
23.5	Retour au travail avant l'expiration du congé parental.....	46
23.6	Retour au travail.....	46
23.7	Réintégration de la travailleuse.....	46

23.8	Poste aboli	46
ARTICLE 24	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	47
24.1	Formation ou perfectionnement exigé par le CPE	47
24.2	Budget alloué à la formation et au perfectionnement	47
ARTICLE 25	CONGÉS SANS TRAITEMENT	47
25.1	Congé sans traitement	47
25.2	Congé sans traitement de plus de quatre semaines	47
25.3	Congé pour études	48
ARTICLE 26	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES.....	49
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE	49
27.1	Régime de retraite	49
27.2	Informations sur les bénéficiaires en vigueur	49
ARTICLE 28	RETRAITE PROGRESSIVE	49
28.1	Définition	49
28.2	Demande	49
28.3	Période couverte et prise de la retraite	49
28.4	Droits et avantages	49
28.5	Cessation de l'entente	50
28.6	Application de la convention collective	50
ARTICLE 29	CONGÉS AUTOFINANCÉS	50
ARTICLE 30	RÉMUNÉRATION.....	50
30.1	Appellations d'emplois et taux de salaires	50
30.2	Majoration des taux et échelles de salaires	51
30.3	Versement des salaires.....	53
30.4	Salaires et classification.....	53
30.5	Départ d'une travailleuse	54
ARTICLE 31	RÉTROACTIVITÉ	54
31.1	Rétroactivité.....	54
ARTICLE 32	DISPOSITIONS DIVERSES	55
32.1	Annexes et lettres d'entente.....	55
32.2	Repas	55

32.3	Local de repos	55
32.4	Droits acquis	55
32.5	Disparités régionales	55
32.6	Assurance responsabilité et travailleuse seule	55
32.7	Contribution à Fondation CSN	55
32.8	Vérification d'absence d'empêchement.....	55
32.9	Priorité de garde	55
32.10	Remboursement de frais de déplacement	56
32.11	Ratios.....	56
32.12	Premiers soins	56
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	57
33.1	Durée	57
33.2	Modification de la convention.....	57
33.3	Réouverture à la suite d'une entente nationale.....	57
Annexe A	Appellations d'emplois, sommaire descriptif des tâches et conditions d'obtention...59	
ANNEXE C	LISTE DES MATIERES VISEES PAR LA NEGOCIATION NATIONALE.....	68
ANNEXE D	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	73
LETTRE D'ENTENTE NO 1	ENCADREMENT DE LA PRESENCE DE TRAVAILLEUSES AUCONSEIL D'ADMINISTRATION	74
LETTRE D'ENTENTE NO 2	CONGES ANNUELS.....	75
LETTRE D'ENTENTE NO 3	CONGES FERIES.....	76
ANNEXE 3 A	MAINTIEN DES CONDITIONS SUPERIEURES EN MATIERE DE CONGES FERIES A CELLES PREVUES AUX PARAGRAPHERS 19.1 ET 19.2 A), ET B) ET c) APPLICABLES LE JOUR PRECEDANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	77
LETTRE D'ENTENTE NO 4	CONGES DE MALADIE ET CONGES PERSONNELS.....	78
ANNEXE 4A	LISTE DES TRAVAILLEUSES BENEFICIANT DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPERIEURES EN MATIERE DE CONGES DE MALADIE ET CONGES PERSONNELS.....	79
LETTRE D'ENTENTE NO 5	REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES	81
LETTRE D'ENTENTE NO 7	BUDGET DE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	83
LETTRE D'ENTENTE NO 8	FONCTIONNEMENT SYNDICAL ENTRE LA FEDERATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN) ET LE MINISTERE DE LA FAMILLE ET DES AINES (MFA).....	84

LETTRE D'INTENTION ÉVALUATION DE CERTAINS EMPLOIS85

ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.1 Les parties

Les parties à la présente convention sont, d'une part, le Centre de la petite enfance le coffre à jouets inc., ci-après appelé l'employeur et, d'autre part, le Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur du Québec (CSN), ayant son siège social au 550, rue St-Georges, Trois-Rivières (Québec), ci-après appelé le syndicat.

L'employeur a actuellement une installation située au 260, rue Vachon, Trois-Rivières (secteur Cap-de-la-Madeleine), G8T 8Y2

1.2 But de la convention collective

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les travailleuses, ainsi que de déterminer pour ces dernières les meilleures conditions de travail possibles, visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité, leur bien-être et leur satisfaction au travail.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.1 Travailleuse

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

2.2 Travailleuse à temps complet

Toute travailleuse qui accomplit le nombre d'heures prévu à l'article 16.1 (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 l'article 16.1 (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 nombre d'heures de la semaine normale prévu à son titre d'emploi conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

2.4 Travailleuse occasionnelle

Toute travailleuse dont les services sont retenus pour remplacer une travailleuse absente ou toute autre raison convenue entre les parties.

2.5 Personne sur programme gouvernemental

Une personne embauchée dans le cadre d'un programme d'aide ou de subvention gouvernementale. La durée d'emploi d'une telle personne est au maximum pour la durée du

programme gouvernemental. La personne n'est pas couverte par les dispositions de la convention collective. Le salaire est celui prévu par le programme gouvernemental applicable ou à défaut celui convenu entre les parties.

L'embauche d'une telle personne ne doit pas causer de mise à pied parmi les travailleuses et ne peut être utilisé afin de combler un poste vacant ou temporairement dépourvu de sa titulaire.

2.6 Travailleuse étudiante

Toute étudiante embauchée pour la période d'été.

La durée d'emploi maximale d'une telle travailleuse correspond à la durée de la période d'été qui s'étend du 15 mai au 31 août. Elle ne peut être considérée détenir, ni obtenir un autre statut de travailleuse prévu à la présente convention. Elle bénéficie des règles de la convention collective à l'exception de la procédure de grief et arbitrage, de l'ancienneté et des bénéfices s'y rattachant. L'embauche d'une telle travailleuse ne doit pas causer de mise à pied parmi les travailleuses.

2.7 Poste de travail

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

2.8 Poste fusionné

Poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les tâches de plus d'un titre d'emploi. Le syndicat peut être consulté si l'employeur procède à la fusion de postes.

2.9 Conjoint-Conjointe

Le terme conjoint-conjointe désigne :

- 1) deux (2) personnes de sexe différent ou de même sexe qui sont mariés et cohabitent ou qui vivent maritalement depuis au moins un an (1) sans être mariés;
- 2) deux (2) personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement même depuis moins d'un (1) an, s'ils sont parents d'un même enfant.

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

2.10 Stagiaire

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

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

2.11 Année financière

L'année financière s'étend du 1er avril au 31 mars.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

3.1 Juridiction

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

« Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des directrices et directeurs et directrices et directeurs adjoints ».

Établissements visés : 260, rue Vachon, Trois-Rivières (secteur Cap-de-la-Madeleine)

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 s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

3.3 Agent négociateur

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

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 l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat (section locale).

3.5 Modifications à la convention collective

En tout temps pendant la durée de la présente 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 Sous-contrats

L'employeur peut faire effectuer du travail par des contrats à forfait ou des sous-contrats, à moins que le travail visé soit du travail normalement exécuté par les travailleuses comprises dans l'unité de négociation et que cela ait comme effet la mise à pied de travailleuses ou la réduction du nombre d'heures de travail de telles personnes.

Malgré l'alinéa précédent, l'employeur peut continuer à faire effectuer du travail par des contrats à forfait ou des sous-contrats selon la pratique actuelle.

3.7 Comité des relations de travail

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

Le comité est composé de deux (2) représentantes de l'employeur et de deux (2) travailleuses désignées par le syndicat.

En tout temps, une partie peut demander par écrit à l'autre partie une rencontre sur toute question relative aux conditions de travail en lui faisant part des motifs de la demande.

Cette rencontre doit se tenir dans les 15 jours de la réception de la demande.

L'ordre du jour doit être transmis aux parties au moins 48 heures à l'avance.

Du consentement des parties, le délai de 15 jours peut être modifié.

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 menaces, contraintes ou discrimination contre une travailleuse à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un poste ou un titre d'emploi ou pour accomplir les tâches d'un poste 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 CPE, en tenant compte des règles établies et des recommandations formulées par l'employeur.

4.4 Harcèlement sexuel

L'employeur et le syndicat (section locale) collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par de la sensibilisation et de l'information, selon les modalités convenues entre les parties. L'employeur et le syndicat (section locale) s'engagent à ne pas publier, distribuer ou afficher de publicité ou de brochures sexistes ainsi que d'intervenir dans toutes situations connues de harcèlement.

4.5 Harcèlement psychologique

L'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique par la sensibilisation et l'information. L'employeur et le syndicat ne toléreront aucune 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 toutes les membres de l'équipe de travail et qui entraîne, pour l'une ou l'autre de celle-ci, un milieu de travail néfaste.

ARTICLE 5 GESTION DU CPE

5.1 Droits de la direction

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

5.2 Participation au conseil d'administration

Le syndicat désigne par écrit une représentante des travailleuses afin d'assister aux réunions du conseil d'administration, lorsque requis et sur invitation de l'employeur, avec droit de parole.

5.3 Équipe de travail

a) Composition

Toutes les travailleuses à temps complet, à temps partiel et occasionnelles dont la durée prévisible d'assignation est plus de 30 jours ainsi que l'équipe de direction.

b) Rôle

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

- planifier et organiser les projets spéciaux et fêtes auprès des enfants ;
- planifier et organiser les activités à caractère éducatif ;
- discuter des cas problèmes des enfants ;
- d'échanger sur de nouveaux contenus éducatifs ou connaissances et partager avec les autres travailleuses les connaissances acquises lors de formation ;
- suggérer des moyens d'améliorer le fonctionnement auprès des enfants (activités de routine, activités dirigées et libres) ;
- proposer les priorités de formation des travailleuses ;
- travailler à mieux comprendre les cas d'enfants difficiles et ce, en consultation avec des spécialistes ;
- donner un feed-back sur son groupe et sur le fonctionnement de celui-ci ;
- travailler activement à améliorer le fonctionnement et la qualité éducative du CPE.

c) Mode de décision

Les membres de l'équipe de travail tentent d'obtenir consensus sur les différents sujets discutés relevant de son rôle. Dans l'éventualité où ce consensus ne peut être obtenu, l'employeur prend les décisions requises. Il est entendu que les décisions de l'équipe de travail ne peuvent en aucun cas contrevenir aux décisions prises par les instances officielles du CPE, non plus qu'aux dispositions prévues à la présente convention collective.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

6.1 Obligation d'adhésion au syndicat

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

6.2 Adhésion des nouvelles travailleuses

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

6.3 Exception à la règle

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

6.4 Déduction des cotisations syndicales

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

En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit les renseignements figurant sur le formulaire du syndicat.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de cet article.

6.5 Cas litigieux

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

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin. Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de cet article.

6.6 Informations fournies au syndicat (section locale)

L'employeur fournit au syndicat (section locale), une fois par mois, une liste des nouvelles travailleuses en indiquant les renseignements suivants :

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

6.7 Informations financières fournies au syndicat (section locale)

L'employeur transmet au syndicat (section locale) copie de ses états financiers annuels.

ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 Utilisation des locaux

Le syndicat a le droit de tenir des réunions avec les travailleuses dans les locaux du CPE. Sauf exception, l'employeur doit être avisé 48 heures à l'avance de l'intention du syndicat d'utiliser ses locaux et cette utilisation est sans frais. Si les locaux sont situés dans un édifice public, le syndicat se conforme aux procédures en vigueur.

7.2 Tableau d'affichage

L'employeur met à la disposition du syndicat et de ses membres un tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales.

7.3 Représentantes syndicales

a) Liste des représentantes syndicales

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

b) Déléguée syndicale locale

La déléguée syndicale locale peut rencontrer les représentantes de l'employeur sur rendez-vous et être accompagnée d'une représentante mandatée du syndicat. Elle peut également, durant les heures de travail, rencontrer les travailleuses du CPE sur les lieux de travail, dans le cas de griefs, moyennant un avis de dix (10) jours. Les travailleuses concernées et la déléguée syndicale du CPE ne subissent aucune perte de salaire.

c) Représentante du syndicat régional

La représentante mandatée du syndicat, après en avoir avisé la représentante de l'employeur 48 heures à l'avance, peut rencontrer au CPE ou à tout autre endroit déterminé par les parties, dans un local réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

7.4 Congé pour activités syndicales

Une travailleuse par installation peut s'absenter sans solde du CPE afin de participer à des activités syndicales extérieures pourvu que la demande soit faite, sauf exception, 48 heures à l'avance. L'employeur continue d'assumer le salaire de la travailleuse ainsi libérée et le syndicat lui rembourse le salaire de la travailleuse sur présentation d'une facture.

7.5 Libération pour fonction syndicale

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

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

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

Les délais sont de rigueur à moins d'entente contraire entre les parties.

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

7.6 Comité de négociation locale

L'employeur libère avec solde, deux (2) travailleuses désignées par le syndicat (section locale) afin d'assister à toutes séances de préparation, de négociation et de négociation locale (conciliation et médiation), pourvu que la demande soit faite dix (10) jours à l'avance. Le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.1 Définition

L'ancienneté signifie la durée de service auprès de l'employeur, à l'intérieur de l'unité de négociation.

8.2 Calcul de l'ancienneté

L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée en service et s'exprime, à l'exception des heures supplémentaires, en années et en heures, 1664 heures égalant un (1) an.

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 titre 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.

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;
- b) congé de perfectionnement;
- c) retrait préventif, congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévus à la présente convention;
- d) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle ou s'il existe un litige à cet égard, jusqu'à ce qu'une décision finale ait été rendue par l'organisme compétent.
- e) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, pendant les 24 premiers mois;
- f) congé sans solde;
- g) toute autre absence prévue dans la présente convention collective, à moins d'indication contraire.

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

8.4 Maintien de l'ancienneté

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

- a) durant une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, du 25^e au 36^e mois de cet accident ou de cette maladie;
- b) après le douzième mois de la mise à pied, sauf pour le travail effectué sur la liste de rappel;
- c) lors d'une suspension non contestée de la part de la travailleuse ou du syndicat ou confirmée par une sentence arbitrale.

8.5 Perte de l'ancienneté

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

- a) lors d'un congédiement non contesté par la travailleuse ou le syndicat ou confirmé par une sentence arbitrale;
- b) lors de sa démission;
- c) lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, après 36 mois d'absence;
- d) après le 24^e mois d'une mise à pied, sauf si la travailleuse est inscrite à la liste de rappel.

8.6 Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté est annexée à la présente convention collective indiquant le rang d'ancienneté de chaque travailleuse. Le 1^{er} avril de chaque année, l'employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté.

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

La travailleuse absente durant toute la période d'affichage reçoit de l'employeur, à sa demande, une copie de la liste d'ancienneté à son retour au travail. Elle peut demander une correction à la liste dans les 30 jours où elle en prend connaissance.

ARTICLE 9 PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET ACQUISITION DE LA PERMANENCE

9.1 Embauche du personnel

La sélection du personnel est sous la responsabilité de l'employeur et confirmée par le conseil d'administration.

9.2 Comité de sélection

Selon le besoin, l'employeur pourra inviter une travailleuse à siéger sur un comité de sélection.

9.3 Période de probation

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de 600 heures de travail.

Pendant cette période, la travailleuse a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective, à l'exception du recours à la procédure de grief si elle est congédiée ou mise à pied avant la fin de sa période de probation. Cependant, la travailleuse ne peut bénéficier de son droit d'ancienneté qu'une fois sa période de probation complétée.

9.4 Procédure d'acquisition de la permanence

La travailleuse obtient sa permanence après sa période de probation complétée et confirmée par l'employeur.

Un comité d'évaluation composé de deux (2) représentants de la direction et au besoin, demandé par l'employeur, d'une (1) travailleuse désignée par les travailleuses se réunit au plus tard dix (10) jours avant la fin de la période de probation afin de transmettre une recommandation à l'employeur.

ARTICLE 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES

10.1 Affichage de poste

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

La durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables à moins d'entente contraire entre les parties.

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

- la durée de l'affichage;
- l'appellation d'emploi ;
- la description de tâche;
- le statut (temps complet, temps partiel) ;
- s'il s'agit d'un poste à temps partiel, le nombre d'heures de travail minimal par semaine;
- les exigences et les conditions requises à l'emploi;

10.2 Candidature

Toute travailleuse peut poser sa candidature en remplissant le formulaire à cet effet fourni par l'employeur.

10.3 Attribution du poste

Les qualifications reconnus 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.

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les exigences et les conditions d'obtention apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi. La candidate retenue entre en fonction dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa nomination.

10.4 Période d'essai

- a) La candidate à laquelle le poste est attribué et qui détient déjà un poste à temps plein ou à temps partiel au CPE a droit à une période d'essai d'une durée maximale de 20 jours de travail.
- b) Avant l'expiration de la période d'essai, la travailleuse peut réintégrer son poste ou l'employeur 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 et reprend son statut antérieur.

Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice de ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, l'employeur motive sa décision par écrit et en remet copie à la travailleuse. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

10.5 Recrutement externe

Si l'employeur 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 Registre de postes

Les parties, au niveau local, conviennent des règles d'application du registre de postes afin de permettre aux travailleuses absentes de postuler sur les postes vacants ou nouvellement créés.

ARTICLE 11 MISE À PIED

11.1 Abolition de poste

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

11.2 Procédure d'abolition de poste

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

- a) L'employeur transmet par écrit un avis d'abolition de poste 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.
- b) La travailleuse ainsi affectée par une abolition de poste peut supplanter une travailleuse ayant moins d'ancienneté qu'elle et d'un statut différent.

Elle peut également supplanter une travailleuse moins ancienne dans une autre appellation d'emploi, en autant qu'elle détienne les exigences et conditions d'obtention à l'emploi. Dans ce dernier cas, la période d'essai prévue à l'article 10.4 s'applique.

La travailleuse qui se voit refuser cette supplantation suite à une période d'essai a droit de supplanter une (1) seule autre fois, à défaut de quoi elle est mise à pied.

- c) La travailleuse supplantée peut supplanter à son tour en suivant la même procédure. Cependant, la travailleuse occasionnelle ne peut supplanter une travailleuse d'un autre statut (à temps complet ou à temps partiel).
- d) Une travailleuse ayant reçu un avis d'abolition de poste, ou supplantée, peut choisir de s'inscrire sur la liste de rappel plutôt que de supplanter.

- e) Une travailleuse ayant reçu un avis d'abolition de poste, ou supplantée, et qui n'a pas d'autre choix que de s'inscrire sur la liste de rappel est considérée prioritaire pour effectuer tout remplacement.

11.3 Avis et délai

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

11.4 Relevé d'emploi

Au moment du départ, l'employeur doit émettre à la travailleuse un relevé d'emploi et lui remettre 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 titre d'emploi.
- c) L'employeur qui réintègre une travailleuse mise à pied dans ses fonctions doit aviser la travailleuse par courrier recommandé à la dernière adresse connue, avec copie à la déléguée syndicale.
- d) Sur réception de l'avis de retour au travail, la travailleuse a 15 jours ouvrables pour reprendre le travail à défaut de quoi, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique ou de raison valable ou à moins qu'elle n'avise l'employeur qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

11.6 Fermeture

- a) Dans le cas d'une fermeture temporaire ou définitive d'une ou des installations de l'employeur découlant d'une décision de l'employeur, celui-ci avisera les travailleuses et le syndicat de toute telle fermeture 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 du contrôle de l'employeur, le préavis devra être de dix (10) jours.

11.7 Réouverture du CPE

Lors de la réouverture, les travailleuses en fonction lors de la fermeture sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté, en commençant par la plus ancienne, sauf si une entente contraire est confirmée par écrit entre les travailleuses concernées et approuvée par le syndicat (section locale).

11.8 Indemnité de licenciement

Lors d'une fermeture définitive, l'employeur versera à la travailleuse une indemnité de licenciement équivalent à une (1) semaine de salaire par année d'ancienneté dans la mesure où la situation financière le permet.

ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL

12.1 Poste temporairement dépourvu de titulaire

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

12.2 Composition de la liste de rappel

- a) La liste de rappel comprend les travailleuses mises à pied, les travailleuses à temps partiel ainsi que les travailleuses occasionnelles qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.
- b) Toute travailleuse peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de rappel. Pour ce faire, elle doit donner un préavis de dix (10) jours ouvrables. La travailleuse qui démissionne ainsi de son poste conserve son ancienneté.

12.3 Utilisation de la liste de rappel

- a) La liste de rappel est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - 1) combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire;
 - 2) faire face à un surcroît temporaire de travail de moins de trois (3) mois;
 - 3) toute autre raison convenue entre les parties.
- b) Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante:
 - 1) La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi si elle détient les qualifications requises prévues au libellé du titre d'emploi.
 - 2) Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit. L'employeur n'est tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité corresponde au remplacement à effectuer.

- 3) L'appel se fait par téléphone ou en personne et la travailleuse est tenue de se présenter au travail dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement.
- 4) Si la travailleuse refuse ou ne peut être rejointe dans un délai raisonnable, la suivante est appelée et ainsi de suite.
- 5) Dans tous les cas de remplacements temporaires d'une durée prévisible de plus de trois (3) heures, une travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que le sien.
- 6) Une travailleuse à temps complet ou à temps partiel a la possibilité de remplacer un titre d'emploi différent de celui qu'elle occupe, temporairement dépourvu de sa titulaire pour une durée prévisible d'au moins huit (8) semaines, en autant qu'il n'existe pas de disponibilité exprimée par une autre travailleuse de la liste de rappel pour ce titre d'emploi.
- 7) Dans le cas d'un remplacement temporaire pour une période prévisible de huit (8) semaines et plus, la période d'essai décrite à l'article 10.4 s'applique s'il s'agit là de la première fois que la travailleuse effectue un remplacement de cette durée dans un même groupe d'âge concernant les éducatrices. Si la travailleuse n'obtient pas le remplacement suite à cette période d'essai, elle retourne sur son poste ou sur la liste de rappel et l'employeur n'est pas tenu de lui offrir un nouveau remplacement de cette durée dans ce même groupe d'âge avant qu'un délai de six (6) mois ne se soit écoulé.
- 8) La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire depuis au moins huit (8) semaines consécutives reçoit un avis d'au moins sept (7) jours avant la fin du remplacement, sauf dans le cas d'une absence maladie où le retour n'est pas prévisible.
- 9) La travailleuse qui effectue un remplacement pour une durée prévisible de six (6) mois et plus bénéficie des avantages du poste qu'elle remplace.

12.4 Disponibilités exprimées

- a) Les travailleuses occasionnelles ou à temps partiel doivent inscrire et transmettre par écrit, sur le formulaire prévu à cette fin, leur disponibilité pour les trois (3) prochains mois. Elles ne peuvent modifier leur disponibilité plus d'une (1) fois pour chaque période de trois (3) mois.
- b) La travailleuse qui refuse trois (3) rappels à l'intérieur d'une période de trois (3) mois est considérée comme non disponible pour une période d'un (1) mois.

Pour être réinscrite sur la liste de rappel, la travailleuse exprime de nouveau sa disponibilité par écrit.
- c) Lorsqu'un remplacement d'une durée prévue de plus de huit (8) semaines débute alors qu'une travailleuse est déjà assignée à un remplacement et qu'il reste moins de cinq (5) jours sur ce remplacement, cette dernière est réputée disponible pour un tel

remplacement. Dans ce cas, elle termine d'abord son remplacement à moins d'entente contraire entre les parties.

Pendant les mois de juin, juillet et août, les travailleuses occasionnelles sur la liste de rappel sont présumées disponibles, sauf entente ou qu'elles effectuent un autre remplacement dans d'autres CPE.

12.5 Qualifications d'une éducatrice

- a) les qualifications reconnues pour un poste d'éducatrice au sens du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance sont requises pour l'obtention d'un remplacement de plus de douze (12) semaines;
- b) les qualifications ne sont pas requises pour obtenir un remplacement 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 de moins de douze (12) semaines 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.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

13.1 Définition du grief

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

13.2 Discussion préliminaire

Les parties conviennent et favorisent que la travailleuse qui se croit lésée d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec une représentante de la direction, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat. S'il n'y a pas d'entente, la procédure suivante s'applique.

13.3 Dépôt du grief

- a) Toute travailleuse, seule ou accompagnée d'une ou des déléguées désignées par le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'événement qui donne lieu au grief, dépose un grief par écrit à la représentante de la direction. Le grief doit contenir la description de l'objet du litige et préciser la correction ou la solution recherchée. Si la connaissance de l'événement dont le grief découle survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au présent paragraphe sont prolongés de trente (30) jours.
- b) L'employeur doit répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le grief lui est soumis.

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

- c) Le syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement si elle s'y oppose.
- d) Plusieurs travailleuses, collectivement, ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure précédemment décrite.
- e) La travailleuse qui a quitté son emploi conserve le droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'employeur.

13.4 Deuxième étape : arbitrage

- a) Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- b) L'audition est tenue devant un arbitre unique.

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

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

13.5 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 le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la présente convention.

13.6 Frais d'arbitrage

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

13.7 Dispositions particulières

a) Démission contestée

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

b) Aveu signé

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

c) Non-discrimination

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

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

14.1 Principe et définition

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

14.2 Avis de mesure disciplinaire

- a) La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée à la travailleuse concernée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours à compter du jour où l'employeur en a pris connaissance, mais sans excéder six (6) mois de la commission du fait; un avis écrit de l'employeur fait foi de la date de ce jour.
- b) Lorsque l'événement donnant lieu à la mesure disciplinaire survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au paragraphe a) sont prolongés de trente (30) jours.
- c) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur remet à la travailleuse un avis écrit précisant les motifs et les faits à l'origine de la sanction disciplinaire qui lui est imposée.
- d) Une copie de l'avis de congédiement ou de suspension est transmise sans délai au syndicat.

14.3 Recours de la travailleuse

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

14.4 Délai de péremption

Aucune mesure disciplinaire imposée à une travailleuse ne peut être invoquée contre elle dans un délai excédant douze (12) mois de calendrier de ladite mesure, à moins qu'un

incident similaire ne survienne durant cette période. Dans ce cas, un nouveau délai de douze (12) mois s'applique à compter de la date du nouvel incident, et ainsi de suite.

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

14.5 Dossier personnel

- a) Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut consulter son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat. De plus, la travailleuse peut obtenir une copie dudit dossier.
- b) Ce dossier comprend :
 - curriculum vitae;
 - formulaire de demande d'emploi;
 - formulaire d'embauche;
 - toute autorisation de déduction;
 - demande de transfert et les avis de nomination;
 - copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
 - copie des rapports disciplinaires ou administratifs;
 - formulaire de disponibilité;
 - copie des rapports d'évaluation;
 - copie des rapports d'accident de travail;
 - copie des rapports de santé;
 - demande de congé avec ou sans traitement;
 - lettre de démission;
 - lettre attestant la vérification de l'absence d'empêchement;
 - attestation de premiers soins.
- c) L'employeur prend les moyens nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier.

14.6 Fardeau de la preuve

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

14.7 Mesure administrative

Dans les cas d'une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la travailleuse de façon définitive ou temporaire autrement que par une mesure disciplinaire ou

par une mise à pied, l'employeur doit, dans les cinq (5) jours subséquents, informer la travailleuse par écrit des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure. L'employeur avise le syndicat par écrit de la mesure imposée dans le même délai.

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.1 Prévention

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

15.2 Comité paritaire en santé et sécurité au travail

- a) Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est mis en place. Le comité est constitué d'une travailleuse désignée par le syndicat et d'un représentant de l'employeur, par installation.
- b) Le comité a pour rôle de :
 - analyser les risques présents au centre de la petite enfance;
 - développer des solutions et convenir d'actions concrètes visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses;
 - décider des modalités d'inspection des lieux de travail;
 - faire les recommandations appropriées à l'employeur;
 - recevoir copie des avis d'accident.
- c) La mise en œuvre des décisions est de la responsabilité de l'employeur.
- d) Le comité se réunit au minimum à tous les trois (3) mois. Il peut aussi se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- e) Les rencontres se tiennent sur les heures de travail et sans perte de traitement pour les travailleuses, à moins d'entente contraire entre les parties.

15.3 Retour au travail

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

Intégration des dispositions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant, quant au budget alloué pour la santé sécurité au travail.

ARTICLE 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 Duré du travail

La semaine normale de travail pour l'éducatrice à temps complet est de 31 heures, à raison de sept virgule soixante-quinze (7,75) heures de travail par jour, sur une période de quatre (4) jours par semaine compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Cependant, il y a un poste éducatrice à temps complet de 31 heures, à raison d'une journée à 6h00 et de quatre (4) jours à 6h15 sur une période de cinq (5) jours par semaine compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Avec l'heure de programmation, la semaine normale de travail pour les postes d'éducatrices à temps complet totalise 32 heures.

Toutefois, la semaine normale de travail de la cuisinière à temps complet est de 31,5 heures de travail pour 5 jours par semaine, à raison d'une journée de six virgule cinq (6,5) heures de travail et de six virgule vingt-cinq (6,25) heures par jour sur une période de quatre (4) jours par semaine compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

Avec l'heure de programmation, la semaine normale de travail pour la cuisinière à temps complet totalise 32.5 heures.

Un poste d'animation d'ateliers pour les groupes d'enfants totalisant 4.75 heures par semaine, tel que prévu à l'article 2.5 de la convention collective et subventionné par Emploi Québec. Cependant, ce poste pourra bénéficier des avantages sociaux reliés au nombre d'heures effectuées. Ce poste est jumelé à un poste d'éducatrice à temps partiel. Malgré que ce poste soit composé de deux postes distincts, il bénéficie des mêmes avantages qu'un poste à temps complet.

16.2 Aménagement du temps de travail

- a) L'employeur favorise, selon l'aménagement du temps de travail, la création de poste à temps complet.
- b) Lorsque l'employeur crée un poste fusionné, il consulte le syndicat.

16.3 Répartition des horaires et des groupes d'enfants

L'employeur répartit les horaires ainsi que les groupes d'enfants à chaque travailleuse détentrice de poste en tenant compte de l'ancienneté et de la préférence de chacune d'elle.

La répartition s'effectue au mois de juin par les travailleuses lors d'une réunion d'équipe convoquée par l'employeur. À défaut de consensus, l'ancienneté prévaudra. Les changements entrent en vigueur une (1) fois par année au mois de septembre.

16.4 Période de repas

Les travailleuses bénéficient d'une période non rémunérée de soixante (60) minutes pour dîner, à l'intérieur de l'horaire de travail;

16.5 Période de pauses

Une période de deux (2) fois quinze (15) minutes consécutives, rémunéré, à l'intérieur de l'horaire de Travail.

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

- a) Le 1er avril de chaque année, l'équipe de travail bénéficie d'une banque annuelle d'heures payées pour des activités d'encadrement pédagogique, incluant les réunions d'équipe.
- b) Cette banque est établie de la façon suivante : quatorze (14) heures par place au permis en installation.
- c) Cette banque annuelle d'heures peut être rehaussée après entente avec l'employeur.

La banque vise les activités suivantes :

- Le temps de préparation pédagogique ;
- Les journées pédagogiques ;
- Le temps pour définir le profil de l'enfant ;
- Le temps pour la préparation et pour la rencontre des parents ;
- Les rencontres d'équipe ;
- Toute autre activité d'ordre pédagogique.

La répartition des heures est effectuée par l'équipe de travail. Les heures pédagogiques sont effectuées à l'intérieur de la semaine normale de travail et sont réalisées au CPE.

Les travailleuses des autres appellations d'emploi peuvent participer aux réunions d'équipe en autant qu'elles soient rémunérées pour toute la durée de la rencontre.

La travailleuse à temps complet qui est titulaire de groupe de même que celle à temps partiel ou occasionnelle qui comble un poste à temps complet temporairement dépourvu de titulaire pour une durée prévisible de plus de quatre (4) semaines bénéficient, à l'extérieur de son horaire de travail et rémunérée sur sa paye, d'une période d'une heure (1) par semaine pour la préparation d'activités pédagogiques.

Les travailleuses à temps complet, les travailleuses à temps partiel en poste et les travailleuses occasionnelles qui assument un remplacement de plus de quatre (4) semaines bénéficient, à l'extérieur de leur horaire normal de travail, un maximum de dix (10) heures de réunion par année financière. Ces heures sont rémunérées à taux simple.

16.7 Gestion à la cuisine

De même, la cuisinière à temps complet bénéficie d'une (1) heure de programmation à l'extérieur de son horaire normale de travail.

16.8 Temps accumulé

La travailleuse peut accumuler, à taux simple, du temps travaillé à l'extérieur de son horaire jusqu'à concurrence de 40 heures entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante. Le temps accumulé comprend :

- celui alloué pour le dîner lors de sortie;
- tout temps supplémentaire tel que défini à la clause 17.1;
- celui consacré aux réunions d'équipe ;
- celui consacré aux rencontres de parents;
- premiers soins tel que défini à la clause 32.12;
- tout autre temps travaillé et autorisé par l'employeur.

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, à raison d'une (1) heure minimum, après avoir avisé son employeur au moins 48 heures à l'avance.

Si la banque est au maximum lorsque survient un des événements mentionnés ci-haut, l'employeur rémunère la travailleuse.

Au 31 mars de chaque année, l'employeur rembourse à la travailleuse les heures non utilisées au taux de salaire en vigueur au cours de l'année de référence.

16.9 Intempérie ou événement incontrôlable

À l'occasion d'une déclaration d'urgence nationale sur tout ou une partie du territoire du Québec en vertu de la Loi sur la sécurité civile (L.R.Q. c-2.3), les travailleuses qui sont empêchées d'accomplir leur travail ne subissent aucune perte de traitement, jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.1 Définition du temps supplémentaire

- a) Toute travailleuse à temps complet qui travaille en plus de la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail de son titre d'emploi est réputée avoir fait du temps supplémentaire.
- b) Pour les travailleuses à temps partiel et les travailleuses occasionnelles, le temps supplémentaire s'applique pour tout travail effectué en plus de la semaine normale de travail de leur titre d'emploi.

17.2 Répartition du temps supplémentaire

Tout travail en temps supplémentaire est offert aux travailleuses disponibles par ordre d'ancienneté. Cependant, avant d'offrir du temps supplémentaire à une travailleuse à temps complet, l'employeur doit faire appel, dans la mesure du possible, à la travailleuse à temps partiel ou à la travailleuse occasionnelle qui n'a pas complété la semaine normale de travail de son titre d'emploi, en commençant par celle qui a le plus d'ancienneté.

17.3 Rémunération du temps supplémentaire

- a) Tout travail supplémentaire est rémunéré 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.

Malgré ce qui précède, la travailleuse peut mettre dans toute banque de temps prévue spécifiquement à cette fin à la convention collective, si applicable, l'équivalent du temps supplémentaire effectué, majoré de cinquante pour cent (50 %) ou à taux simple si la convention le prévoit.

ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

18.1 Durée du congé annuel

À compter du 1er avril 2012, l'échelle de congés annuels payés est la suivante :

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

18.2 Années de service et période de référence

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

18.3 Période de prise de congé annuel

La période située entre le 15 mai et le 25 août de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. 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.

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 du congé annuel

- a) La travailleuse doit exprimer ses choix de congé annuel entre le 1er mars et le 31 mars.
- b) L'employeur se réserve le droit d'établir un quota après consultation avec le syndicat s'il s'avère impossible d'accorder le congé annuel tel que demandé par les travailleuses.

Le choix des dates de prise du congé annuel se fait par consensus entre les travailleuses. À défaut de consensus, ce choix s'effectue par ordre d'ancienneté.

- c) Le calendrier du congé annuel doit être établi avant le 1er mai de chaque année.
- d) Une travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail, jury, survenue avant le début de sa période de congé peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser la direction avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique auquel cas, son congé annuel sera reporté automatiquement. Dans ces cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de congé annuel choisies par les autres travailleuses.

18.5 Indemnité de congé annuel

À compter du 1er avril 2012, le calcul de l'indemnité de congé annuel s'effectue de la manière suivante :

- a) la travailleuse titulaire d'un poste à temps complet depuis le début de la période de référence reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) toutefois, si la travailleuse s'est prévaluée des congés suivants, elle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit :
 - retrait préventif;
 - congé parental;
 - tout congé non rémunéré de plus de quatre (4) semaines;
 - toute période d'invalidité continue de plus de six (6) mois interrompt l'accumulation de son indemnité de congé annuel, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 18.02 c).
- c) la travailleuse qui a obtenu un poste à temps complet pendant la période de référence, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit.

ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS

19.1 Énumération des congés fériés

- a) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) jours de congé férié sans perte de traitement.
- b) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine bénéficie annuellement de onze (11) journées de congé férié sans perte de traitement.
- c) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours bénéficie annuellement de douze (12) jours de congé férié sans perte de traitement.
- d) Les jours fériés sont :
 - 1. le 1er janvier (Jour de l'An);
 - 2. le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
 - 3. le lundi qui précède le 25 mai (journée nationale des Patriotes);
 - 4. le 24 juin (fête nationale du Québec);
 - 5. le 1er juillet (fête du Canada);
 - 6. le premier (1er) lundi de septembre (fête du Travail);
 - 7. le deuxième (2e) lundi d'octobre (Action de grâces);
 - 8. le 25 décembre (jour de Noël).
- e) Les jours supplémentaires sont déterminés par l'employeur.

19.2 Paiement du congé férié

- a) La travailleuse à temps complet reçoit, pour chacun des jours de congé férié, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait travaillé.
- b) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoivent une indemnité de congé férié correspondant à cinq virgule quatre-vingt-onze pour cent (5,91 %) de son taux de salaire versé pour chaque heure travaillée, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires.

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

19.3 Travailleuse en congé

Pour la travailleuse à temps complet, lorsque le congé férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire habituel, durant une journée où le centre de la petite enfance n'est pas en opération ou durant son congé annuel, ce congé est, à son choix, reporté ou remboursé sous forme de salaire régulier.

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

19.4 Travail lors d'un jour de congé férié

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

ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

20.1 Congés de maladie ou personnels

- a) Tout congé personnel doit être demandé à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- b) Pour les congés de maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

20.2 Banque de congés de maladie ou personnels

- a) Au 1er avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladies ou personnels pour l'année à venir.
- b) La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voit créditer une banque de huit (8) jours.
- 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 maladie ou personnels pour l'année à venir.
- d) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne bénéficient pas de cette banque de congés. À chaque paie, l'employeur verse quatre virgule trois pour cent (4,3 %) du salaire de la travailleuse à titre d'indemnité de congés de maladie ou personnels. À la demande de la travailleuse, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs.
- e) Les congés qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement et le montant est versé au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.
- f) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1er avril se voit créditer une banque de congés de maladie ou personnels au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant.
- g) À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la travailleuse est appelée à siéger comme juré, la travailleuse qui s'absente pour plus de quatre (4) semaines consécutives voit sa banque de congés réduite, et ce, au prorata des mois travaillés dans l'année.

20.3 Remboursement de congés utilisés en trop

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

20.4 Fractionnement

Chacune de ces journées peut être fractionnée si l'employeur y consent.

20.5 Ajustement au départ

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

20.6 Certificat médical et motifs d'absence

Lorsque l'absence pour cause de maladie excède trois (3) jours ouvrables consécutifs ou s'il a un doute raisonnable, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant la nature et la durée de la maladie de la part de la travailleuse absente.

20.7 Congé pour obligations familiales

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

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.
2. Du père, de la mère (reconnus légalement), d'un frère ou d'une sœur, d'un des petits-enfants ou du père ou de la mère de ses enfants mineurs : trois (3) jours ouvrables pour la travailleuse.
3. 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 pour la travailleuse.
4. La travailleuse a droit à une (1) journée additionnelle si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence.
5. Ces congés peuvent être reportés ou divisés en deux (2) périodes en cas de crémation ou d'enterrement reporté. Dans ce cas, la travailleuse avise l'employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance de la prise de ces congés.

b) Mariage

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

c) Déménagement

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

21.2 Prolongation sans traitement

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

21.3 Droit aux congés sociaux

- a) La travailleuse doit prendre les congés prévus à la clause 21.1 dans les quinze (15) jours suivant l'événement. La travailleuse qui est inscrite sur la liste de rappel bénéficie de ces congés aux mêmes conditions dans la mesure où elle est prévue à l'horaire ou requise pour travailler lors de ces événements.
- b) Il est convenu que les travailleuses absentes de leur travail pour cause de congé hebdomadaire, congé férié, mise à pied, congé de maladie ou d'accident de travail, congé sans traitement ou tout autre congé prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé par l'employeur n'ont pas droit au paiement des jours de congés sociaux.
- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse bénéficie des congés prévus à l'article 21.1 a) lorsqu'un événement survient durant sa période de congé annuel. Elle peut reporter les jours de congé annuel non utilisés après entente avec l'employeur.

21.4 Assignation comme jurée ou témoin

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

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

22.1 Retrait préventif

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

22.2 Avis à l'employeur

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

22.3 Maintien des avantages sociaux

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

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

22.4 Examens médicaux liés 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 liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou par une sage-femme. Une pièce justificative peut être exigée par l'employeur.

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

22.5 Congé de maternité spécial et interruption de grossesse

a) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

d) Durée maximale

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (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.

22.6 Congé de maternité

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

a) Répartition du congé

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

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

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

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

g) Suspension du congé

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

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

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

1. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
2. La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle qui termine une affectation pendant la durée de son congé de maternité est réputée disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.

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

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

L'employeur adhère au régime provincial d'assurances collectives et de congé de maternité à l'intention du personnel œuvrant dans les centres de la petite enfance du Québec. La travailleuse enceinte admissible à ce régime bénéficie de l'indemnité qui y est prévue.

22.7 Congé de naissance ou d'adoption

- a) Un travailleur peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, sans perte de traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du travailleur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) Le travailleur doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- d) La travailleuse dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.8 Congé de paternité

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

a) Avis à l'employeur et date de retour

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

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

b) Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident : ce congé est suspendu le temps de la maladie ou de l'accident, mais au maximum vingt-six (26) semaines;
- la présence du travailleur est requise auprès d'un proche tel qu'il est prévu à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail : ce congé est suspendu au maximum douze (12) semaines;
- le programme de prestation du Régime québécois d'assurance parentale prévoit cependant un nombre maximal de semaines de congé de paternité qui peut être suspendu, soit quinze (15) semaines pour cause de maladie ou d'accident affectant le travailleur, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

c) Suspension du congé

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

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

1. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, le travailleur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.
2. Le travailleur à temps partiel ou le travailleur occasionnel qui termine une affectation pendant la durée de son congé de paternité est réputé disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.

3. La nouvelle affectation ainsi obtenue est comblée temporairement jusqu'au retour du travailleur. Lorsque le travailleur revient de son congé, la remplaçante retourne sur la liste de rappel.
4. Le travailleur qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel.

g) Maintien des avantages sociaux

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

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

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

ARTICLE 23 CONGÉ PARENTAL

23.1 Congé parental complémentaire

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

23.2 Avis à l'employeur et date de retour

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

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

23.3 Fractionnement

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

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

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

23.4 Suspension du congé

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

23.5 Retour au travail avant l'expiration du congé parental

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

23.6 Retour au travail

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

23.7 Réintégration de la travailleuse

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

23.8 Poste aboli

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

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

ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

24.1 Formation ou perfectionnement exigé par le CPE

Dans tous les cas de perfectionnement exigé par l'employeur, celui-ci s'engage à assumer les frais reliés à l'inscription, à la scolarité et à la documentation nécessaire ainsi qu'à verser le salaire régulier des travailleuses qui sont tenues de suivre les cours et ce, pour la totalité des cours exigés.

Si les cours ont lieu en dehors de son horaire normal de travail, la travailleuse reprend en congé une période équivalant à la durée du cours ou est rémunérée au taux régulier, au choix de la travailleuse.

24.2 Budget alloué à la formation et au perfectionnement

L'employeur alloue un montant annuel d'au moins 1% de la masse salariale de l'année précédente aux fins de formation des travailleuses. L'utilisation de ce montant est déterminée par l'employeur, après consultation de l'équipe de travail.

ARTICLE 25 CONGÉS SANS TRAITEMENT

25.1 Congé sans traitement

- a) Après un (1) an de service et après entente avec l'employeur, 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 en autant qu'elle en fasse la demande au moins 15 jours à l'avance.
- b) Ce congé pourra être fractionné en jour et en semaine selon la demande de la travailleuse.
- c) Lors de ce congé sans traitement, la travailleuse maintient son adhésion au régime d'assurance collective, aux conditions du contrat.

25.2 Congé sans traitement de plus de quatre semaines

Après entente avec l'employeur :

- 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 d'une durée maximale d'un (1) an, incluant le congé prévu à la clause précédente, en autant qu'elle en fasse la demande au moins 60 jours à l'avance. Le délai peut être réduit après entente entre les parties.
- b) Ce congé doit être pris de façon continue. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins 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

S'il reste des congés de maladie au crédit de la travailleuse, ils lui sont monnayés à la période prévue par le CPE, au taux en vigueur à cette période.

3) Assurances

Selon les conditions prévues au contrat.

4) 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.

25.3 Congé pour études

Après entente avec l'employeur :

- a) Toute travailleuse à temps complet ou à temps partiel qui a accumulé un (1) an de service peut obtenir un congé de perfectionnement sans traitement pour s'inscrire et suivre un cours ou un programme de formation professionnelle relié à son titre d'emploi.
- b) Ce congé est accordé à temps complet ou à temps partiel, selon la demande, et pour une durée maximale de deux (2) ans.
- c) Pour obtenir un tel congé, la travailleuse doit en faire la demande au moins 15 jours à l'avance et faire la preuve de son inscription ou de sa demande d'inscription.
- d) Au cours de son congé de perfectionnement, la travailleuse accumule son ancienneté. Elle peut aussi continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables aux conditions énoncées dans le contrat d'assurance, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes.
- e) À l'expiration de son congé de perfectionnement ou en tout temps, moyennant un préavis de retour au travail d'au moins 15 jours à l'avance, la travailleuse reprend son poste.
Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- f) L'employeur peut limiter à une (1) à la fois le nombre de travailleuses en congé pour études durant la même période. Si deux (2) demandes sont présentées pour la même période, l'ancienneté prévaut.

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

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

ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

27.1 Régime de retraite

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

27.2 Informations sur les bénéficiaires 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 pour un minimum de deux (2) jours par semaine de prestation de travail ou après entente avec l'employeur pour le nombre de jours.

28.2 Demande

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

28.3 Période couverte et prise de la retraite

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

28.4 Droits et avantages

a) Ancienneté et expérience

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

b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

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

d) Supplantation ou mise à pied

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

28.5 Cessation de l'entente

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

28.6 Application de la convention collective

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

ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS

Aucune disposition à la présente convention collective.

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION

30.1 Appellations d'emplois et taux de salaires

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

30.2 Majoration des taux et échelles de salaires

a) Période du 1er avril 2010 au 31 mars 2011

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1er avril 2010, d'un pourcentage égal à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %)¹.

b) Période du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés, avec effet au 1er avril 2011, d'un pourcentage égal à zéro virgule soixante-quinze pour cent (0,75 %)¹.

c) Période du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1er avril 2012, d'un pourcentage égal à un pour cent (1 %)¹.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2012, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010 et à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de la travailleuse dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour l'année 2011.

d) Période du 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés, avec effet au 1er avril 2013, d'un pourcentage égal à un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %)⁴.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2013, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal⁵ du Québec selon les

¹ Toutefois, les dispositions de la convention collective relatives à la travailleuse hors échelle continuent de s'appliquer.

² Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

⁴ Toutefois, les dispositions de la convention collective relatives à la travailleuse hors échelle continuent de s'appliquer.

⁵ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012⁶ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011 et à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à deux pour cent (2 %), moins la majoration accordée au 1er avril 2012 en vertu du deuxième (2e) alinéa de l'article 30.2 c).

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de la travailleuse dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour l'année 2012.

e) Période du 1er avril 2014 au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés, avec effet au 1er avril 2014, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2 %)¹.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2014, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁷ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011, à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012 et à quatre virgule trois pour cent (4,3 %) pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à trois virgule cinq pour cent (3,5 %), moins la majoration accordée au 1er avril 2012 en vertu du deuxième (2e) alinéa de l'article 30.2 c) et la majoration accordée au 1er avril 2013 en vertu du deuxième (2e) alinéa de l'article 30.2 d).

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie de la travailleuse dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour l'année 2013.

f) Ajustement au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage¹ égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation⁵ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015⁶ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés à l'article 30.2, incluant les ajustements découlant de la croissance du Produit intérieur brut (PIB) nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à un pour cent (1 %).

⁶ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011

⁷ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

30.3 Versement des salaires

- a) Le versement du salaire s'effectue à jour fixe le jeudi à toutes les deux (2) semaines.
Si un (1) versement échoit un jour férié ou chômé, le versement est distribué le jour ouvrable précédent.
- b) Sur le bulletin de paie, l'employeur inscrit le nom et prénom de la travailleuse et toutes les informations pertinentes.

30.4 Salaires et classification

a) Expérience antérieure pour fins de classification

La travailleuse actuellement 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.

L'employeur peut exiger de la travailleuse une attestation de l'expérience antérieure de travail. Lorsque la travailleuse ne peut fournir d'attestation, une déclaration assermentée faisant état de l'impossibilité de fournir cette attestation, incluant une copie du Relevé 1 ou d'une formule T4 couvrant la période visée, peuvent être fournies à l'employeur.

La reconnaissance de l'expérience antérieure de travail prend effet à compter de la production de l'attestation ou, le cas échéant, de la déclaration assermentée, sans effet rétroactif.

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.

Les congés suivants sont considérés, aux fins de la reconnaissance d'expérience, comme des heures travaillées :

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

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

La travailleuse est intégrée dans l'échelle salariale prévue à son appellation d'emploi selon sa formation et son expérience. Si le nombre d'échelons le permet, chaque fois qu'une travailleuse complète une (1) année d'expérience dans son appellation d'emploi, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur.

c) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

d) Poste fusionné (combiné)

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

e) Promotion

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

f) Taux supérieur

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

30.5 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 en autant que la travailleuse l'avise de la date de son départ au moins une (1) semaine à l'avance. Sinon, les sommes qui lui sont dues lui sont remises à la période de paie suivante.

L'employeur doit fournir à la travailleuse une lettre de référence si elle en fait la demande.

ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ

31.1 Rétroactivité

Les montants rétroactifs sur le salaire, le temps supplémentaire et les indemnités de congé annuel depuis le 1er avril 2010 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives des employeurs visés par la négociation regroupée.

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

ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES

32.1 Annexes et lettres d'entente

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

32.2 Repas

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

32.3 Local de repos

L'employeur met à la disposition des travailleuses un espace réservé à celles-ci.

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

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

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

L'employeur accepte de déduire à la source le montant indiqué par la travailleuse comme contribution à FONDATION sur le formulaire prévu à cette fin et d'ajuster les retenues d'impôt tel que permis par la réglementation fiscale.

L'employeur fait la remise mensuelle des contributions et y joint un état y indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance et le montant prélevé pour chaque salariée.

32.8 Vérification d'absence d'empêchement

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

32.9 Priorité de garde

L'employeur accorde une priorité au service de garde aux enfants des travailleuses et ce, dans la mesure où il bénéficie de la subvention maximale afférente aux enfants visés par l'exemption de contribution parentale.

32.10 Remboursement de frais de déplacement

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

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

- déjeuner : un maximum de 10,40 \$, sur production d'un reçu;
- dîner : un maximum de 14,30 \$, sur production d'un reçu;
- souper : un maximum de 21,55 \$, sur production d'un reçu;
- 0,43 \$ du kilomètre parcouru;
- coût du stationnement, sur production d'un reçu;
- pour les travailleuses qui utilisent le transport en commun, l'équivalent du prix d'un billet aller-retour est remboursé.

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

- c) Dans le cas de tout déplacement visé par la présente clause, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la travailleuse et le centre de la petite enfance. 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 Premiers soins

Pour toute travailleuse qui suit une session de mise à jour en premiers soins, le CPE s'engage à payer les frais d'inscription et de scolarité. Le cours se donne en dehors de ses heures de travail. La travailleuse est payée en temps accumulé (article 16.8), à taux simple, pour un nombre d'heures équivalant au nombre d'heures de cours.

Les cours sont organisés et gérés par la direction du CPE.

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

33.1 Durée

La convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2015.

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

33.2 Modification de la convention

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

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

33.3 Réouverture à la suite d'une entente nationale

Toutefois, advenant une entente provinciale sur les salaires et les avantages sociaux, il y aura ajustement au même niveau, conditionnel à ce financement approuvé par le ministère de la Famille et des Aînés, à moins d'une contrainte financière du CPE dictée par l'employeur et selon la vérification des états financiers par la firme comptable mandatée par l'employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Trois-Rivières ce 28^e jour du mois de février 2013.

LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LE
COFFRE À JOUETS.

SYNDICAT RÉGIONAL DESTRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS EN CPE DU CŒUR DU
QUÉBEC (CSN) SECTION LE COFFRE À
JOUETS

Valérie Lupien, présidente du c.a.

Lucie Borgia, déléguée syndicale

Martine Paquette, directrice

Christine Thibodeau, travailleuse

Julie Sylvestre, présidente

Luc Deschênes, vice-président au règlement des
litiges et à la négociation des conventions
collectives

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

➤ Adjointe administrative

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

Conditions d'obtention

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

➤ Éducatrice

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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

➤ Agente de conformité

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Agente-conseil en soutien pédagogique et technique**

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

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Préposée**

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

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

➤ **Responsable en alimentation ou cuisinière**

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

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

Conditions d'obtention

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

ou

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

➤ **Commis-comptable ou secrétaire-comptable**

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Secrétaire-réceptionniste**

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Aide-éducatrice ou aide générale**

- a) Lorsque le poste d'aide-éducatrice est prévu à la convention collective le jour précédant la signature de la convention collective, l'employeur maintient la description et l'échelle salariale associées à ce poste jusqu'à la fin des travaux prévus à la lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.
- b) À compter de la signature de la convention collective, l'employeur s'engage à ne pas créer de nouveau poste d'aide-éducatrice jusqu'à la conclusion des travaux d'évaluation des emplois, conformément à la lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.

➤ **Éducatrice spécialisée**

- a) Lorsque le poste d'éducatrice spécialisée est prévu à la convention collective le jour précédant la signature de la convention collective, l'employeur maintient la description et l'échelle salariale associées à ce poste jusqu'à la fin des travaux prévus à la lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.
- b) À compter de la signature de la convention collective, l'employeur s'engage à ne pas créer de nouveau poste d'éducatrice spécialisée jusqu'à la conclusion des travaux d'évaluation des emplois, conformément à la lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.

ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES⁸

Personnel de garde éducative Éducatrice qualifiée

Échelon	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
	au 31 mars 2011 (\$)	au 31 mars 2012 (\$)	au 31 mars 2013 (\$)	au 31 mars 2014 (\$)	au 31 mars 2015 (\$)
10	21,39	21,92	22,25	22,64	23,09
9	20,72	21,24	21,56	21,94	22,38
8	20,07	20,57	20,88	21,25	21,68
7	19,46	19,96	20,26	20,61	21,02
6	18,86	19,34	19,63	19,97	20,37
5	18,27	18,74	19,02	19,35	19,74
4	17,71	18,18	18,45	18,77	19,15
3	17,20	17,61	17,88	18,19	18,55
2	16,66	17,07	17,33	17,63	17,98
1	16,14	16,54	16,79	17,08	17,42

⁸ Pour la période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013, la majoration de 0,5 % relative à la croissance du PIB nominal prévue à l'article 30 de la convention collective est incluse aux taux horaires et échelles de traitements présentés dans cette annexe. Pour les années suivantes, les majorations relatives à la croissance du PIB nominal prévues à l'article 30 de la convention collective ne sont pas incluses aux taux horaires et échelles de traitements présentés dans cette annexe.

Éducatrice non qualifiée

Échelon	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
	au	au	au	au	au
	31 mars 2011	31 mars 2012	31 mars 2013	31 mars 2014	31 mars 2015
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
14	21,39	21,92	22,25	22,64	23,09
13	20,72	21,24	21,56	21,94	22,38
12	20,07	20,57	20,88	21,25	21,68
11	19,46	19,96	20,26	20,61	21,02
10	18,86	19,34	19,63	19,97	20,37
9	18,27	18,74	19,02	19,35	19,74
8	17,71	18,18	18,45	18,77	19,15
7	17,20	17,61	17,88	18,19	18,55
6	16,66	17,07	17,33	17,63	17,98
5	16,14	16,54	16,79	17,08	17,42
4	15,63	16,03	16,27	16,55	16,88
3	15,19	15,57	15,81	16,09	16,41
2	14,72	15,08	15,31	15,58	15,89
1	14,26	14,61	14,83	15,09	15,39

Personnel de services

Responsable de l'alimentation ou cuisinière

Échelon	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
	au	au	au	au	au
	31 mars 2011	31 mars 2012	31 mars 2013	31 mars 2014	31 mars 2015
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
6	17,62	18,00	18,27	18,59	18,96
5	16,93	17,32	17,58	17,89	18,25
4	16,27	16,62	16,87	17,17	17,51
3	15,64	15,97	16,21	16,49	16,82
2	15,03	15,34	15,57	15,84	16,16
1	14,41	14,73	14,95	15,21	15,51

Préposée

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
1	13,30	13,42	13,62	13,86	14,14

Aide-éducatrice

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
5	15,15	15,38	15,61	15,88	16,20
4	14,53	14,75	14,97	15,23	15,53
3	13,93	14,13	14,34	14,59	14,88
2	13,36	13,55	13,76	14,00	14,28
1	12,81	12,99	13,19	13,42	13,69

Personnel de soutien pédagogique et technique
 Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	22,63	23,23	23,58	23,99	24,47
9	22,32	22,92	23,27	23,68	24,15
8	22,01	22,62	22,96	23,36	23,83
7	21,40	21,98	22,31	22,70	23,15
6	20,80	21,37	21,69	22,07	22,51
5	20,23	20,76	21,07	21,44	21,87
4	19,68	20,20	20,50	20,86	21,28
3	19,14	19,64	19,94	20,29	20,70
2	18,60	19,08	19,37	19,71	20,10
1	18,08	18,56	18,84	19,17	19,55

Agente de conformité

Échelon	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
	au	au	au	au	au
	31 mars 2011	31 mars 2012	31 mars 2013	31 mars 2014	31 mars 2015
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
10	20,14	20,61	20,92	21,29	21,72
9	19,66	20,13	20,43	20,79	21,21
8	19,18	19,65	19,95	20,30	20,71
7	18,72	19,16	19,45	19,79	20,19
6	18,28	18,72	19,00	19,33	19,72
5	17,82	18,26	18,53	18,85	19,23
4	17,43	17,84	18,11	18,43	18,80
3	16,98	17,41	17,67	17,98	18,34
2	16,58	16,99	17,25	17,55	17,90
1	16,19	16,57	16,82	17,11	17,45

Personnel de soutien administratif

Adjointe administrative

Échelon	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
	au	au	au	au	au
	31 mars 2011	31 mars 2012	31 mars 2013	31 mars 2014	31 mars 2015
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
10	21,66	21,92	22,25	22,64	23,09
9	20,98	21,23	21,55	21,93	22,37
8	20,32	20,58	20,89	21,26	21,69
7	19,70	19,95	20,25	20,60	21,01
6	19,10	19,33	19,62	19,96	20,36
5	18,49	18,72	19,00	19,33	19,72
4	17,93	18,14	18,41	18,73	19,10
3	17,37	17,58	17,85	18,16	18,52
2	16,82	17,03	17,29	17,59	17,94
1	16,31	16,50	16,75	17,04	17,38

Commis-comptable ou secrétaire-comptable

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
6	17,12	17,36	17,62	17,93	18,29
5	16,60	16,84	17,10	17,40	17,75
4	16,11	16,34	16,58	16,87	17,21
3	15,66	15,89	16,13	16,41	16,74
2	15,21	15,41	15,64	15,91	16,23
1	14,74	14,95	15,18	15,45	15,76

Secrétaire-réceptionniste

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
5	15,75	16,03	16,27	16,55	16,88
4	15,09	15,36	15,59	15,86	16,18
3	14,47	14,72	14,94	15,20	15,50
2	13,83	14,08	14,29	14,54	14,83
1	13,26	13,50	13,71	13,95	14,23

ANNEXE C LISTE DES MATIERES VISEES PAR LA NEGOCIATION NATIONALE

- **Gestion des centres de la petite enfance**
 - ✓ Participation des travailleuses

- **Liberté d'action syndicale**
 - ✓ Comité de négociation régional

- **Article 10 (dispositions nationales ajoutées à l'article 10, se référer au texte)**

- **Article 12 (dispositions nationales ajoutées à l'article 12, se référer au texte)**

- **Procédure de grief et arbitrage**
 - ✓ Définition du grief
 - ✓ Discussion préliminaire
 - ✓ Dépôt du grief
 - ✓ Deuxième étape : arbitrage
 - ✓ Pouvoirs de l'arbitre
 - ✓ Frais d'arbitrage
 - ✓ Dispositions particulières

- **Mesures disciplinaires ou administratives**
 - ✓ Principe et définition
 - ✓ Avis de mesure disciplinaire
 - ✓ Recours de la travailleuse
 - ✓ Délai de péremption
 - ✓ Dossier personnel
 - ✓ Fardeau de la preuve
 - ✓ Mesure administrative

- **Santé et sécurité au travail**
 - ✓ Prévention
 - ✓ Comité paritaire en santé et sécurité au travail
 - ✓ Retour au travail

- **Heures et semaine de travail**
 - ✓ Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum)
 - ✓ Gestion à la cuisine
 - ✓ Intempéries ou événements incontrôlables

- **Temps supplémentaire**
 - ✓ Définition du temps supplémentaire
 - ✓ Rémunération du temps supplémentaire

- **Congés annuels**
 - ✓ Durée du congé annuel
 - ✓ Années de service et période de référence
 - ✓ Période de prise de congé annuel
 - ✓ Indemnité de congé annuel

- **Congés fériés**
 - ✓ Énumération des congés fériés
 - ✓ Paiement du congé férié
 - ✓ Travailleuse en congé
 - ✓ Travail lors d'un jour de congé férié

- **Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales**
 - ✓ Congés de maladie ou personnels
 - ✓ Banque de congés de maladie ou personnels
 - ✓ Remboursement de congés utilisés en trop
 - ✓ Fractionnement
 - ✓ Ajustement au départ
 - ✓ Certificat médical et motifs d'absence
 - ✓ Congés pour obligations familiales

- **Congés sociaux**
 - ✓ Énumération des congés sociaux
 - ✓ Prolongation sans traitement
 - ✓ Droit aux congés sociaux
 - ✓ Assignation comme jurée ou témoin

- **Retrait préventif, congés de maternité, paternité et adoption**
 - ✓ Retrait préventif
 - ✓ Avis à l'employeur
 - ✓ Maintien des avantages sociaux
 - ✓ Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur
 - ✓ Congé de maternité spécial et interruption de grossesse
 - ✓ Congé de maternité
 - ✓ Congé de naissance ou d'adoption
 - ✓ Congé de paternité

- **Congé parental**
 - ✓ Congé parental complémentaire
 - ✓ Avis à l'employeur et date de retour
 - ✓ Fractionnement
 - ✓ Suspension du congé
 - ✓ Retour au travail avant l'expiration du congé parental
 - ✓ Retour au travail
 - ✓ Réintégration de la travailleuse
 - ✓ Poste aboli

- **Formation et perfectionnement**
 - ✓ Budget alloué à la formation et au perfectionnement

- **Assurance collective**

- **Régime de retraite**
 - ✓ Régime de retraite
 - ✓ Informations sur les bénéfices en vigueur

- **Retraite progressive**
 - ✓ Définition
 - ✓ Demande
 - ✓ Période couverte et prise de la retraite
 - ✓ Droits et avantages
 - ✓ Cessation de l'entente
 - ✓ Application de la convention collective

- **Congés autofinancés**

- **Rémunération**
 - ✓ Appellations d'emplois et taux de salaires
 - ✓ Majoration des taux et échelles de salaires
 - ✓ Salaires et classification

- **Rétroactivité**
 - ✓ Rétroactivité

- **Dispositions diverses**
 - ✓ Repas
 - ✓ Droits acquis
 - ✓ Disparités régionales
 - ✓ Assurance responsabilité et travailleuse seule
 - ✓ Contributions à Fondation CSN
 - ✓ Vérification d'absence d'empêchement
 - ✓ Remboursement de frais de déplacement
 - ✓ Ratios

- **Durée de la convention**
 - ✓ Durée
 - ✓ Modification de la convention

- Annexes A, B, et C
- Lettres d'entente 1, 2, 3, 4 et annexes 4A, 5, 6, 7, 8
- Lettre d'entente concernant l'Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean
- Lettre d'entente concernant l'Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec, Estrie et Lanaudière
- Lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois

ANNEXE D LISTE D'ANCIENNETÉ

La liste d'ancienneté demeure tel que convenu.

LETTRE D'ENTENTE NO 1 ENCADREMENT DE LA PRESENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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. Le centre de la petite enfance où il est prévu, le jour précédant la signature de la convention collective, la participation d'une (1) ou de plusieurs travailleuses au conseil d'administration maintient ce qui existe déjà.
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 de discussions et/ou décisions concernant les relations de travail.
5. En vertu de son devoir de loyauté, l'administratrice doit elle-même s'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers et des documents internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.

LETTRE D'ENTENTE NO 2 CONGES ANNUELS

Ne s'applique pas.

LETTRE D'ENTENTE NO 3 CONGES FERIES

Attendu que la présente convention collective intervient dans le cadre de la négociation nationale regroupée;

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les congés fériés prévus aux paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) de la convention collective sont effectifs le jour de la signature de la convention collective.
2. En contrepartie des dispositions relatives aux congés fériés convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir les conditions supérieures à celles prévues aux paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) applicables le jour précédant la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à la première (1re) des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »).
3. L'employeur verse une indemnité compensatrice aux travailleuses qui, en vertu de la présente lettre d'entente, bénéficient, en date de la fin de la période de maintien, de congés fériés dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux sous-paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) de la convention collective.
4. Cette indemnité compensatrice se détaille de la manière suivante :
 - a) elle correspond à l'indemnité de congé férié que la travailleuse aurait reçue entre le premier (1er) jour suivant la fin de la période de maintien et le 31 mars 2016, si applicable, entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017 et entre le 1er avril 2017 et le 31 mars 2018, pour chaque jour de congé férié payé excédant les paramètres prévus aux sous-paragraphes 19.1 a), b) et c) de la convention collective;
 - b) cette indemnité est versée à la travailleuse respectivement les 15 avril 2016, si applicable, 15 avril 2017 et 15 avril 2018, pour la période précédente;
 - c) dans le cas où la travailleuse quitte entre la fin de la période de maintien et le 31 mars 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.
5. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 15 avril 2018 inclusivement.
6. Jusqu'au 15 avril 2018, les parties conviennent de ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de toute convention collective.
7. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective convenue d'ici au 15 avril 2018 inclusivement.

ANNEXE 3 A MAINTIEN DES CONDITIONS SUPERIEURES EN MATIERE DE CONGES
FERIES A CELLES PREVUES AUX PARAGRAPHERS 19.1 ET 19.2 A), ET B)
ET C) APPLICABLES LE JOUR PRECEDANT LA SIGNATURE DE LA
CONVENTION COLLECTIVE

Temps complet	13 fériés
---------------	-----------

LETTRE D'ENTENTE NO 4 CONGES DE MALADIE ET CONGES PERSONNELS

Attendu que la présente convention collective intervient dans le cadre de la négociation nationale regroupée;

Les parties conviennent de ce qui suit :

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 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.

Nom	Prénom	Date d'embauche Année/mois/jour	Nombre de jours de maladie, santé et personnels à la date de la signature de la convention collective
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	

LETTRE D'ENTENTE NO 5 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES

Attendu qu' il y a lieu de réexaminer la structure des protections offertes par le Régime d'assurance collective des centres de la petite enfance et des garderies;

Attendu la pertinence de revoir le mandat et le mode de participation du comité de gestion du régime;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le comité transitoire

1. La mise sur pied, à compter de la date de signature de la présente entente, d'un comité transitoire.
2. Le comité transitoire est composé de six (6) membres : trois (3) nommés par le ministère de la Famille et des Aînés, deux (2) par la FSSS-CSN, un (1) par la FIPEQ-CSQ.
3. Les décisions du comité transitoire à l'égard des protections doivent respecter l'enveloppe budgétaire qu'accorde le ministère de la Famille et des Aînés pour le financement de ce programme, soit quatre pour cent (4 %) de la masse salariale assurable admissible.
4. Le mandat du comité transitoire est de :
 - ✓ convenir des modifications devant être apportées pour assurer la pérennité du régime avec une entrée en vigueur des nouvelles dispositions le 1er avril 2014;
 - ✓ convenir des critères d'admissibilité (par exemple délais et statuts d'emploi), de la définition d'invalidité, de même que des dispositions nécessaires pour encadrer l'administration du régime;
 - ✓ réexaminer la pertinence d'offrir un régime de congé de maternité complémentaire étant donné la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale;
 - ✓ revoir la configuration du régime d'assurance (protections obligatoires, protections complémentaires, protections optionnelles);
 - ✓ déterminer la contribution de l'employeur qui doit correspondre à un taux fixe versée à l'assureur. L'utilisation de la contribution de l'employeur est convenue entre les parties en tenant compte d'une répartition raisonnable entre les participantes;
 - ✓ recenser les dispositions relatives à la contribution des employeurs dans chacune des conventions collectives;
 - ✓ déterminer le mandat confié au comité paritaire;
 - ✓ définir une procédure de médiation à être intégrée au contrat d'assurance collective, excluant l'arbitrage médical, pour toute mésentente entre la travailleuse et l'assureur;

- ✓ décider du choix de l'assureur; le cas échéant, procéder à un appel d'offres pour le choix d'un assureur et négocier le contrat d'assurance.
5. Le ministère de la Famille et des Aînés a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité transitoire pour toute question qui a un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible.

Le comité paritaire

6. Le comité paritaire agit en tant que preneur du contrat d'assurance, assure le suivi annuel de la situation financière du régime et négocie les conditions de renouvellement avec l'assureur.
7. Le comité paritaire du régime est composé de dix (10) membres, dont trois (3) proviennent de la FSSS-CSN.
8. Le ministère de la Famille et des Aînés 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.

Contribution des employeurs et mesures transitoires

9. À compter de la signature de la convention collective, la contribution des employeurs est maintenue jusqu'au 31 mars 2014.
10. La contribution des employeurs est de quatre pour cent (4 %) de la masse salariale assurable admissible à compter du 1er avril 2014 et est versée directement à l'assureur, au nom des employeurs participants.
11. Une contribution supplémentaire forfaitaire totale de six millions de dollars (6 000 000 \$) est versée par le ministère de la Famille et des Aînés pour amortir la baisse de la contribution des employeurs, parties à une convention collective avec un syndicat affilié à la FSSS-CSN et dont la contribution dépasse quatre pour cent (4 %) au 31 mars 2014. L'utilisation de ce montant forfaitaire est déterminée par le comité transitoire et est disponible dès le 1er avril 2014.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur s'engage à maintenir les dispositions relatives au budget alloué à la formation et au perfectionnement applicables le jour précédant la signature de la convention collective, le cas échéant.
2. Si la convention collective ne prévoit pas de disposition relative au budget alloué à la formation et au perfectionnement, l'employeur s'engage à se conformer à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et ses règlements, lorsqu'applicable. Dans ce cas, l'utilisation de ce budget est déterminée conformément à la clause 5.3.
3. L'employeur qui, le jour précédant la signature de la convention collective fournissait au syndicat un document expliquant les sommes affectées aux activités de formation et de perfectionnement, continue à le fournir dans les trente (30) jours suivant la fin de l'année financière. Il en est de même pour l'employeur qui reportait les sommes non utilisées à l'année suivante.
4. Lorsque la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et ses règlement s'appliquent et le prévoient, l'employeur fournit au syndicat, conformément à ceux-ci, un document expliquant les sommes affectées aux activités de formation et de perfectionnement.

LETTRE D'ENTENTE NO 8 FONCTIONNEMENT SYNDICAL ENTRE LA FEDERATION
DE LA SANTE ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN)
ET LE MINISTERE DE LA FAMILLE ET DES AINES (MFA)

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. À compter du 1er avril 2012, le MFA verse annuellement à la FSSS-CSN, au nom de l'employeur, un montant déterminé selon la formule suivante :
 - ✓ 0,0044 x le montant correspondant au total des heures rémunérées des travailleuses couvertes par la convention collective pour l'année précédente.
2. Pour la première (1re) année, une avance équivalente à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant estimé est versée au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention et le solde est versé en février 2013 sur la base des rapports financiers des centres de la petite enfance pour l'année précédente.
3. Pour les années subséquentes, une avance équivalente à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant estimé est versée le 1er juin et le solde est versé au mois de février suivant sur la base des rapports financiers des centres de la petite enfance pour l'année précédente.
4. En contrepartie de ce qui précède, toute disposition de la convention collective ayant pour effet d'accorder aux travailleuses des libérations syndicales sans perte de traitement pour fins syndicales est, par les présentes, modifiée pour faire en sorte que cette libération soit remboursée à l'employeur par le syndicat. Nonobstant ce qui précède, les dispositions suivantes prévoyant des libérations sans perte de traitement sont maintenues :
 - ✓ libération dans le cadre du comité de relations de travail régional;
 - ✓ libération d'une déléguée syndicale et de l'intéressée pour l'audition d'un grief;
 - ✓ libération dans le cadre du comité des relations de travail local, lorsqu'aucun comité de relations du travail régional n'a été convenu entre les parties.

ENTRE

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

et

La Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ)

et

Le ministère de la Famille et des Aînés (MFA)

Le comité d'évaluation des emplois

1. La mise sur pied, à compter de la date de signature de la présente entente, d'un comité d'évaluation des emplois.
2. Le comité est composé de six (6) membres : trois (3) nommés par le MFA, deux (2) par la FSSS-CSN, un (1) par la FIPEQ-CSQ.
3. Le comité émet des recommandations aux parties à l'égard des emplois évalués en vertu de son mandat.
4. Les emplois visés par la démarche d'évaluation sont (les « emplois visés ») :
 - a) agente de conformité
 - b) éducatrice spécialisée
 - c) aide-éducatrice ou aide générale
5. Le mandat du comité est de :
 - ✓ recenser les travailleuses occupant des emplois apparentés aux emplois visés au sein des centres de la petite enfance;
 - ✓ préparer des questionnaires d'évaluation des emplois visés;
 - ✓ administrer les questionnaires aux travailleuses selon un échantillonnage à être déterminé par le comité;
 - ✓ compiler et analyser les résultats des questionnaires administrés;
 - ✓ identifier les catégories d'emplois, décrire les tâches associées à chacun de ces emplois et définir les qualifications requises pour ceux-ci;
 - ✓ évaluer chacun des emplois pour en déterminer la valeur et le rangement.
6. Le comité réalise son mandat et transmet ses recommandations au plus tard le 31 mars 2014.