



CONVENTION  
COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE LE

SYNDICAT RÉGIONAL DES TRAVAILLEUSES ET DES  
TRAVAILLEURS EN CPE DU CŒUR DU QUÉBEC (CSN)  
SECTION FORÊT ENCHANTÉE

ET LE

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE  
FORÊT ENCHANTÉE

## 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	POSTE DE TRAVAIL .....	10
2.6	POSTE FUSIONNÉ .....	10
2.7	CONJOINT-CONJOINTE .....	10
2.8	STAGIAIRE.....	11
2.9	ANNÉE DE SERVICE.....	11
2.10	PERSONNE BÉNÉFICIAIRE D'UN PROGRAMME GOUVERNEMENTAL .....	11
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION.....	11
3.1	JURIDICTION .....	11
3.2	INTERPRÉTATION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION.....	11
3.3	AGENT NÉGOCIATEUR.....	11
3.4	ENTENTES PARTICULIÈRES .....	12
3.5	SOUS-CONTRATS .....	12
3.6	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	12
3.7	TRAVAIL HORS DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION .....	12
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	12
4.1	FÉMINISATION DES TEXTES.....	12
4.2	NON-DISCRIMINATION.....	13
4.3	LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE .....	13
4.4	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE .....	13
4.5	HARCÈLEMENT SEXUEL .....	13
ARTICLE 5	GESTION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE .....	13
5.1	DROITS DE LA DIRECTION.....	13

5.2	FONCTIONNEMENT COGESTIONNAIRE .....	14
5.3	ÉQUIPE DE TRAVAIL.....	14
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL .....	15
6.1	OBLIGATION DU SYNDICAT D'ADHÉSION.....	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.....	16
6.7	INFORMATIONS FINANCIÈRES FOURNIES AU SYNDICAT .....	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	LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	17
7.5	LIBÉRATION POUR FONCTION SYNDICALE .....	17
7.6	COMITÉ DE NÉGOCIATION LOCALE .....	17
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ .....	18
8.1	DÉFINITION.....	18
8.2	PRINCIPE GÉNÉRAL.....	18
8.3	PERTE DE L'ANCIENNETÉ .....	18
8.4	LISTE D'ANCIENNETÉ .....	18
ARTICLE 9	PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE .....	19
9.1	SÉLECTION DU PERSONNEL.....	19
9.2	COMITÉ DE SÉLECTION ET DE PERMANENCE.....	19
9.3	PÉRIODE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE .....	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 .....	21
10.3	REGISTRE DE POSTES.....	21
10.4	ATTRIBUTION DU POSTE .....	21
10.5	PÉRIODE D'ESSAI .....	21

10.6 RECRUTEMENT EXTERNE.....	22
ARTICLE 11 MISE À PIED.....	22
11.1 ABOLITION DE POSTE .....	22
11.2 PROCÉDURE DE MISE À PIED.....	22
11.3 AVIS DE DÉLAI.....	22
11.4 RELEVÉ D'EMPLOI.....	22
11.5 PROCÉDURE DE RAPPEL AU TRAVAIL .....	22
11.6 FERMETURE DU CPE.....	23
11.7 RÉOUVERTURE DU CPE.....	23
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 .....	24
12.4 DISPONIBILITÉS.....	24
12.5 QUALIFICATION 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 D'ARBITRAGE .....	26
13.5 POUVOIRS DE L'ARBITRE.....	26
13.6 FRAIS D'ARBITRAGE.....	26
13.7 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES .....	27
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.....	29
16.1 DURÉE DU TRAVAIL .....	29
16.2 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL .....	30
16.3 RÉPARTITION DES HORAIRES .....	30
16.4 CHOIX DE GROUPE .....	30
16.5 PÉRIODE DE DINER ET DE REPOS.....	30
16.6 ACTIVITÉS D'ENCRADEMENT PÉDAGOGIQUE ET RÉUNIONS D'ÉQUIPE (QUANTUM) .....	30
16.7 GESTION À LA CUISINE .....	31
16.8 TRAVAILLEUSE AYANT EN CHARGE UNE STAGIAIRE .....	31
16.9 RÉMUNÉRATION À TAUX RÉGULIER.....	31
16.10 INTEMPÉRIE OU ÉVÉNEMENT INCONTRÔLABLE.....	31
16.11 ACTIVITÉS À CARACTÈRE SPÉCIAL .....	31
ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	31
17.1 DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	31
17.2 RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	32
17.3 RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	32
17.4 RAPPEL AU TRAVAIL .....	32
ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS .....	32
18.1 DURÉE DU CONGÉ ANNUEL.....	32
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.....	33
18.5 INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL .....	33
ARTICLE 19 CONGÉS FÉRIÉS.....	34
19.1 ÉNUMÉRATION DES CONGÉS FÉRIÉS .....	34
19.2 PAIEMENT DU CONGÉ FÉRIÉ .....	34
19.3 TRAVAILLEUSE EN CONGÉ.....	35
19.4 TRAVAIL LORS D'UN JOUR DE CONGÉ FÉRIÉ.....	35
ARTICLE 20 CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	35

20.1	CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS.....	35
20.2	BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS .....	35
20.3	REMBOURSEMENT DE CONGÉS UTILISÉS EN TROP .....	36
20.4	FRANCTIONNEMENT .....	36
20.5	AJUSTEMENT AU DÉPART .....	36
20.6	CERTIFICAT MÉDICAL ET MOTIFS D'ABSENCE .....	36
20.7	CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	36
ARTICLE 21	CONGÉS SOCIAUX.....	36
21.1	ÉNUMÉRATION DES CONGÉS SOCIAUX.....	36
21.2	PROLONGATION SANS TRAITEMENT.....	37
21.3	DROIT AUX CONGÉS SOCIAUX.....	37
21.4	ASSIGNATION COMME JURÉE OU TÉMOIN.....	37
ARTICLE 22	RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION .....	38
22.1	RETRAIT PRÉVENTIF.....	38
22.2	AVIS À L'EMPLOYEUR .....	38
22.3	MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX.....	38
22.4	EXAMENS MÉDICAUX RELIÉS À LA GROSSESSE ET AVIL À L'EMPLOYEUR.....	38
22.5	CONGÉ DE MATERNITÉ SPÉCIAL ET INTERRUPTION DE GROSSESSE.....	38
22.6	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	39
22.7	CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION .....	42
22.8	CONGÉ DE PATERNITÉ.....	42
ARTICLE 23	CONGÉ PARENTAL .....	43
23.1	CONGÉ PARENTAL COMPLÉMENTAIRE .....	43
23.2	AVIS À L'EMPLOYEUR ET DATE DE RETOUR .....	44
23.3	FRACTIONNEMENT.....	44
23.4	SUSPENSION DU CONGÉ .....	44
23.5	RETOUR AU TRAVAIL AVANT L'EXPIRATION DU CONGÉ PARENTAL.....	44
23.6	RETOUR AU TRAVAIL.....	44
23.7	RÉINTÉGRATION DE LA TRAVAILLEUSE .....	44
23.8	POSTE ABOLI.....	44
ARTICLE 24	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....	45
24.1	FORMATION PROFESSIONNELLE .....	45

24.2	BUDGET ALLOUÉ À LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT .....	45
24.3	FORMATION OU PERFECTIONNEMENT EXIGÉ PAR LE CPE .....	45
ARTICLE 25 CONGÉS SANS TRAITEMENT .....		45
25.1	CONGÉ SANS TRAITEMENT DE QUATRE (4) SEMAINES OU MOINS .....	45
25.2	CONGÉ SANS TRAITEMENT DE PLUS DE QUATRE (4) SEMAINES .....	46
25.3	CONGÉ SANS TRAITEMENT À TEMPS PARTIEL .....	46
ARTICLE 26 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES .....		47
ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE.....		47
27.1	RÉGIME DE RETRAITE .....	47
27.2	INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICIAIRES EN VIGUEUR .....	47
ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE.....		47
28.1	DÉFINITION.....	47
28.2	DEMANDE.....	47
28.3	PÉRIODE COUVERTE ET PRISE DE LA RETRAITE .....	47
28.4	DROITS ET AVANTAGES .....	48
28.5	CESSATION DE L'ENTENTE.....	48
28.6	APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	48
ARTICLE 29 CONGÉS AUTOFINANCÉS.....		48
ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION .....		48
30.1	APPELLATIONS D'EMPLOIS ET TAUX DE SALAIRES .....	48
30.2	MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES .....	49
30.3	VERSEMENT DES SALAIRES.....	50
30.4	SALAIRES ET CLASSIFICATION .....	51
30.5	DÉPART D'UNE TRAVAILLEUSE .....	52
30.6	ERREUR SUR LA PAIE .....	52
ARTICLE 31 RÉTROACTIVITÉ.....		52
31.1	Rétroactivité.....	52
ARTICLE 32 DISPOSITIONS DIVERSES.....		53
32.1	ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE .....	53
32.2	REPAS .....	53
32.3	LOCAL DE REPOS .....	53
32.4	DROITS ACQUIS .....	53

32.5	DISPARITÉS RÉGIONALES.....	53
32.6	ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET TRAVAILLEUSE SEULE .....	53
32.7	CONTRIBUTION À FONDACTION .....	53
32.8	VÉRIFICATION D'ABSENCE D'EMPÊCHEMENT.....	53
32.9	ALLOCATION LORS DE DÉPLACEMENTS .....	53
32.10	REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DÉPLACEMENT .....	53
32.11	RATIOS.....	54
32.12	BANQUE DE TEMPS .....	54
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	54
33.1	DURÉE.....	54
33.2	MODIFICATION DE LA CONVENTION .....	55
33.3	RÉOUVERTURE À LA SUITE D'UNE ENTENTE NATIONALE .....	55
ANNEXE A	APPELLATIONS D'EMPLOIS, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION .....	56
ANNEXE A1	LISTE DES APPELLATIONS D'EMPLOI AU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE FORÊT ENCHANTÉE NON PRÉVUES À L'ANNEXE A.....	59
ANNEXE B	TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES.....	60
ANNEXE C	LISTE DES MATIÈRES VISÉES PAR LA NÉGOCIATION NATIONALE.....	65
ANNEXE D	FICHE D'EXPRESSION DE DISPONIBILITÉ .....	70
LETTRE D'ENTENTE NO 1	ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	71
LETTRE D'ENTENTE NO 2	CONGÉS ANNUELS .....	72
ANNEXE 2A	MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS ANNUELS À CELLES PRÉVUES AUX CLAUSES 18.1 ET 18.5 APPLICABLES LE JOUR PRÉCÉDANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	73
LETTRE D'ENTENTE NO 3	CONGÉS FÉRIÉS .....	74
ANNEXE 3A	MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS FÉRIÉS À CELLES PRÉVUES AUX PARAGRAPHERS 19.1 ET 19.2 A), B) APPLICABLES LE JOUR PRÉCÉDANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	75
LETTRE D'ENTENTE NO 4	CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS .....	76
ANNEXE 4A	LISTE DES TRAVAILLEUSES BÉNÉFICIAINT DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS.....	77



LETTRE D'ENTENTE NO 6	LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX APPELLATIONS D'EMPLOI NON PRÉVUES À L'ANNEXE A DE L'ENTENTE PORTANT SUR LES MATIÈRES NÉGOCIÉES À LA TABLE NATIONALE .....	82
LETTRE D'ENTENTE NO 7	BUDGET DE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....	83
LETTRE D'ENTENTE NO 8	FONCTIONNEMENT SYNDICAL ENTRE LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN) ET LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (MFA) .....	84
LETTRE D'INTENTION	ÉVALUATION DE CERTAINS EMPLOIS .....	85

## **ARTICLE 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **1.1 LES PARTIES**

Les parties à la présente convention collective sont, d'une part, le Centre de la petite enfance La Forêt Enchantée ci-après appelé l'employeur et, d'autre part, le syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur du Québec (CSN), ci-après appelé le syndicat.

### **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 possible visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité, leur bien-être et leur satisfaction au travail.

## **ARTICLE 2 DÉFINITIONS**

### **2.1 TRAVAILLEUSE**

Désigne une salariée au sens du Code du Travail (L.R.Q., c. C-27) travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la travailleuse bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention ou autrement autorisé par l'employeur.

### **2.2 TRAVAILLEUSE À TEMPS COMPLET**

Toute travailleuse, titulaire d'un poste dont le nombre d'heures est celui prévu à la clause 16.1, dont les services sont retenus sur une base régulière.

### **2.3 TRAVAILLEUSE À TEMPS PARTIEL**

Toute travailleuse titulaire d'un poste qui accomplit un nombre d'heures inférieur prévu à son appellation d'emploi à la clause 16.1 et dont les services sont retenus sur une base régulière. Une travailleuse à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à la clause 16.1, conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

### **2.4 TRAVAILLEUSE OCCASIONNELLE**

Toute travailleuse ne détenant pas de poste et dont les services sont retenus pour l'un des motifs prévus à la clause 12.3. Une travailleuse occasionnelle qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à la clause 16.1, conserve son statut de travailleuse occasionnelle.

### **2.5 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.

### **2.6 POSTE FUSIONNÉ**

Désigne une affectation de travail identifiée par les tâches de plus d'une appellation d'emploi.

Pour procéder à la création d'un poste fusionné, le CPE et le syndicat doivent s'entendre au préalable sur la description de tâches du poste fusionné.

### **2.7 CONJOINT-CONJOINTE**

Le terme conjoint-conjointe désigne les personnes :

- ✓ qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- ✓ de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- ✓ de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

## **2.8 STAGIAIRE**

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

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

## **2.9 ANNÉE DE SERVICE**

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

## **2.10 PERSONNE BÉNÉFICIAIRE D'UN PROGRAMME GOUVERNEMENTAL**

Toute personne qui est embauchée, après entente avec le syndicat, dans le cadre d'un programme d'aide ou de subvention gouvernementale. La durée de l'emploi d'une telle personne est au maximum celle prévue au programme d'aide ou à la subvention gouvernementale. Le salaire applicable est celui prévu au programme ou à la subvention ou convenu entre les parties.

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

## **ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION**

### **3.1 JURIDICTION**

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

Tout travail habituellement effectué par une travailleuse couverte par l'unité de négociation ne peut en aucun cas être effectué par une personne exclue de l'unité de négociation.

### **3.2 INTERPRÉTATION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION**

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

### **3.3 AGENT NÉGOCIATEUR**

L'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 du Québec.

### **3.4 ENTENTES PARTICULIÈRES**

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

### **3.5 SOUS-CONTRATS**

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

- ✓ lorsque le contrat n'a pas pour effet de provoquer directement ou indirectement de mise à pied parmi les travailleuses représentées par le syndicat, de provoquer d'abolition de poste, ni de diminuer le nombre d'heures de travail de l'une d'entre elles, ni de soustraire, en partie ou en totalité, des tâches accomplies par les travailleuses couvertes par l'unité d'accréditation, ni de limiter l'embauche à l'un ou l'autre des titres d'emploi ;
- ✓ lorsque ce contrat est déjà en vigueur à la date de la signature de cette convention.

L'employeur fournit au syndicat la liste des sous-contrats en vigueur.

### **3.6 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

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

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

Chaque partie possède un vote. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

À la signature de la convention collective, les parties doivent définir les modalités de fonctionnement du comité.

### **3.7 TRAVAIL HORS DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION**

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

Dans le cas d'une promotion ou d'un remplacement temporaire, la travailleuse qui retourne à son poste dans le délai prévu au premier alinéa retrouve les droits qu'elle détenait avant de le quitter, toutefois elle ne cumule pas d'ancienneté durant la période hors de l'unité d'accréditation.

## **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, la travailleuse de même que toute personne œuvrant au CPE n'exercent aucunes 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 sa situation parentale, de son lien de parenté, de son âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

## **4.3 LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE**

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

## **4.4 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

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

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

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

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

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

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

## **4.5 HARCÈLEMENT SEXUEL**

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

L'employeur et le syndicat 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 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.

## **ARTICLE 5 GESTION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE**

### **5.1 DROITS DE LA DIRECTION**

Le syndicat reconnaît à l'assemblée générale du CPE ainsi qu'à ses instances désignées (conseil d'administration, comités et autres), 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 FONCTIONNEMENT COGESTIONNAIRE

Les parties conviennent de privilégier un fonctionnement cogestionnaire, en favorisant la participation des travailleuses aux activités et à la gestion du CPE

À cette fin, il est convenu des dispositions suivantes :

### a) Participation au conseil d'administration C.A.

Au conseil d'administration du CPE, deux (2) sièges avec droit de vote et de parole sont réservés à des travailleuses. Seules les travailleuses syndiquées du CPE sont habilitées à désigner ces représentantes qui doivent être élues lors de l'assemblée générale annuelle.

### b) Participation aux comités

Lorsque le CPE forme un comité, les travailleuses syndiquées peuvent déléguer cinquante 50 % des participantes avec droit de parole et de vote, sauf disposition contraire à la présente convention.

Les travailleuses ainsi désignées pour participer aux différents comités mis sur pied par le CPE ne subissent aucune perte de salaire pendant les réunions du comité si celles-ci ont lieu pendant les heures de travail. Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier et ce, pour la durée de la rencontre.

### c) Mode de décision aux comités

Il est bien entendu que les recommandations du comité ne peuvent en aucun cas contreviener aux décisions prises par les instances officielles du CPE, non plus qu'aux dispositions prévues à la présente convention collective.

## 5.3 ÉQUIPE DE TRAVAIL

### a) Composition

Toutes les travailleuses du CPE forment l'équipe de travail.

### b) Rôle

L'équipe de travail a pour rôle :

- d'organiser des activités communes à plusieurs groupes d'enfants ;
- développer les programmes pédagogiques, les méthodes d'intervention et l'organisation quotidienne du travail ;
- d'effectuer l'attribution des horaires de travail ;
- d'effectuer l'attribution des groupes d'enfants ;
- de planifier la répartition des heures pour l'encadrement pédagogique et les réunions d'équipe ;
- d'élaborer la plate-forme pédagogique du centre et d'en assurer la mise à jour ;

- de décider des priorités de formation du personnel syndiqué en fonction du budget adopté par le conseil d'administration ;
- de décider des priorités d'amélioration des conditions de santé et de sécurité du personnel ;
- de discuter et de faire des recommandations au conseil d'administration sur tout sujet d'intérêt pour l'amélioration des services du centre.

### **c) Mode de décision**

Les décisions et recommandations s'élaborent en recherchant le consentement de chacun des membres de l'équipe. À défaut de consensus, les décisions et les recommandations sont prises à la majorité des voix.

Les décisions et les recommandations de l'équipe de travail doivent être compatibles avec les dispositions prévues à la convention collective.

## **ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL**

### **6.1 OBLIGATION DU SYNDICAT D'ADHÉSION**

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 quinzième (15ième) jour 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 rapport prévu à cet effet.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de la présente clause.

### **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 la présente clause.

## **6.6 INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT**

L'employeur fournit au syndicat une fois par mois :

Une liste des travailleuses en indiquant les renseignements suivants:

- ✓ nom ;
- ✓ date d'embauche ;
- ✓ adresse ;
- ✓ appellation d'emploi ;
- ✓ statut (temps complet, temps partiel, occasionnelle) ;
- ✓ la liste des absences prolongées avec le motif ;
- ✓ la liste des travailleuses qui ont quitté définitivement avec leur date de départ ;
- ✓ un rapport des cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.

## **6.7 INFORMATIONS FINANCIÈRES FOURNIES AU SYNDICAT**

Sur demande, l'employeur transmet au syndicat copie de ses états financiers annuels vérifiés et toute autre information que le syndicat requiert sur la situation financière du CPE.

# **ARTICLE 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

## **7.1 UTILISATION DES LOCAUX**

Le syndicat a le droit de tenir des réunions pour les travailleuses dans les locaux du CPE. L'employeur doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance, si possible, 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 par installation servant exclusivement à des fins syndicales.

## **7.3 REPRÉSENTANTES SYNDICALES**

### **a) Liste des représentantes syndicales**

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

L'employeur fait de même pour ses représentantes officielles face au syndicat.

### **b) Déléguée syndicale locale**

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

La déléguée peut également, durant les heures de travail, rencontrer ou contacter les travailleuses du CPE sur les lieux de travail, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser



sans motif valable. Les travailleuses concernées et la déléguée syndicale du CPE ne subissent aucune perte de salaire.

**c) Représentante du syndicat régional**

La représentante du syndicat régional, après en avoir avisé la représentante de l'employeur, peut contacter ou rencontrer au CPE 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.

**d) Rencontre avec l'employeur**

Une travailleuse convoquée par l'employeur, pour un motif lié à ses conditions de travail, peut si elle le désire être accompagnée d'une représentante syndicale.

**7.4 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

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

Si une absence pour activité syndicale coïncide avec une ou des journées de congé hebdomadaire de la travailleuse, la ou les journées sont reportées selon le choix de la travailleuse, dans les quatre (4) semaines suivantes.

**7.5 LIBÉRATION POUR FONCTION SYNDICALE**

Si une travailleuse est appelée à occuper un poste électif ou une fonction de permanence à un organisme affilié à la CSN, l'employeur, sur demande adressée par écrit quinze (15) jours à l'avance, libère cette travailleuse pour la période définie à la demande de libération.

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

En tout temps, moyennant un préavis écrit de quinze (15) jours, la travailleuse peut réintégrer son poste ou le remplacement qu'elle occupait s'il se poursuit, ou elle retourne sur la liste de rappel avec tous ses droits et privilèges comme si elle n'avait jamais quitté ses fonctions.

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

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 deux (2) travailleuses, afin d'assister à toutes séances de préparation de négociation et de négociation locale y compris la conciliation et la médiation. Les travailleuses ainsi libérées ne subissent aucune perte de salaire. L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

## ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

### 8.1 DÉFINITION

Les travailleuses embauchées après la signature de la convention collective seront classées par leur date d'embauche.

La date de retour ou d'arrivée dans l'unité de négociation constitue la date d'embauche aux fins d'ancienneté.

### 8.2 PRINCIPE GÉNÉRAL

Dans tous les cas de mutation, mise à pied, rappel au travail, remplacement provisoire, choix des horaires de travail, des dates de vacances ou de congés, attribution des groupes d'enfants, ainsi que de toute disposition influant sur le bien-être au travail, la travailleuse ayant le plus d'ancienneté possède toujours un droit de préférence ou de priorité, à moins qu'elle ne puisse remplir les exigences normales de la tâche et pourvu que le ratio travailleuse éducatrice dont la formation est reconnue par le MF soit satisfait.

### 8.3 PERTE DE L'ANCIENNETÉ

#### A) Gel de l'ancienneté

La travailleuse non disponible pour une période de six (6) mois ou plus cesse d'accumuler de l'ancienneté.

#### B) 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.

### 8.4 LISTE D'ANCIENNETÉ

Le 15 avril de chaque année, l'employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté au 31 mars.

Cette liste comprend :

- ✓ le nom de chaque travailleuse ;
- ✓ le statut ;
- ✓ la date d'entrée en service ;
- ✓ le nombre d'heures accumulées au cours de l'année ;
- ✓ le nombre total d'heures accumulées.

La liste est affichée pendant une période de trente (30) jours. Au cours de cette période, toute travailleuse peut demander une correction de la liste d'ancienneté. L'employeur fait parvenir une copie de cette liste au syndicat.

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

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

### **9.1 SÉLECTION DU PERSONNEL**

La sélection du personnel se fait de façon paritaire. À cette fin, aucune travailleuse ne peut être embauchée sans décision favorable du comité de sélection et de permanence, sauf en cas d'urgence la personne candidate doit être vue à la première séance du comité de sélection qui suit.

Les critères de sélection sont établis par le comité de sélection.

### **9.2 COMITÉ DE SÉLECTION ET DE PERMANENCE**

#### **a) Composition**

Le comité de sélection et de permanence est composé de deux (2) travailleuses désignées par les travailleuses syndiquées du CPE et de deux (2) représentantes de l'employeur.

#### **b) Quorum**

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

#### **c) Mode de décision**

La décision de retenir une candidate ainsi que celle d'accorder la permanence doivent être prises à l'unanimité, chaque partie possédant un vote.

#### **d) Mandat**

Le comité a pour mandat de recommander l'embauche ou de l'octroi de la permanence de la permanence d'une candidate. Cette recommandation devra être entérinée par le conseil d'administration.

#### **e) Libération**

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

Lorsque la rencontre a lieu à l'extérieur de son horaire de travail, la travailleuse est rémunérée au taux horaire régulier, et ce, pour la durée de la rencontre.

### **9.3 PÉRIODE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE**

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période d'acquisition de permanence de six cents (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 d'acquisition de permanence.

### **9.4 PROCÉDURE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE**

L'employeur ne peut congédier ou reconnaître la permanence à une travailleuse sans avoir préalablement appliqué le présent article.

La travailleuse obtient sa permanence à la suite d'une décision favorable du comité de sélection et de permanence, selon la procédure suivante :

- a) Les travailleuses désignées sur le comité effectuent au moins un suivi avec la travailleuse concernée durant la première moitié de la période d'acquisition de la permanence. Le comité doit se réunir au plus tard dix (10) jours avant la fin de la période d'acquisition de la permanence ou, le cas échéant, de la prolongation de celle-ci.
- b) La travailleuse a le droit d'être entendue par le comité avant qu'une décision soit adoptée par ce comité.
- c) Avant la fin de cette période, le comité, à la suite des consultations faites auprès des travailleuses, prend l'une des décisions suivantes :
  - 1- la reconnaissance de la permanence ;
  - 2- la prolongation de la période d'acquisition de la permanence pour une période de cent soixante (160) heures ;
  - 3- le refus de la permanence.  
Lorsque le comité ne s'entend pas, cette situation équivaut à une prolongation.
- d) Dans le cas où il y a prolongation, le comité prend l'une des décisions suivantes :
  - 1- la reconnaissance de la permanence ;
  - 2- le refus de la permanence.  
Lorsque le comité ne s'entend pas, cette situation équivaut à un refus de la permanence.
- e) La décision finale est transmise par l'employeur à la travailleuse concernée, avec copie au syndicat, au plus tard quinze (15) jours après la fin de la période d'acquisition de la permanence ou de sa prolongation s'il y a lieu, à défaut de quoi la permanence est réputée acquise.

## 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 syndical de chaque installation du CPE dans un délai maximum de trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste. Une copie de cet affichage est transmise au syndicat.

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 :

- ✓ l'appellation d'emploi ;
- ✓ l'installation visée ;
- ✓ le statut (temps complet, temps partiel) ;
- ✓ le nombre d'heures de travail par semaine ;
- ✓ les exigences et les conditions requises à l'emploi ;
- ✓ la période d'affichage ;
- ✓ le groupe d'âge ;

- ✓ l'horaire de travail.

## 10.2 CANDIDATURE

Toute travailleuse peut poser sa candidature en inscrivant son nom sur l'avis dans le délai prévu à cet effet.

## 10.3 REGISTRE DE POSTES

L'employeur établit un registre de postes. Toute travailleuse peut s'inscrire au registre de postes prévu à cette fin. L'inscription au registre de postes est considérée comme une candidature au poste. La travailleuse doit fournir à l'employeur les coordonnées où elle peut être rejointe en cas d'absence de sa part.

## 10.4 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 ou lors de son retour au travail suite à une période d'absence autorisée.

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

## 10.5 PÉRIODE D'ESSAI

- a) La candidate à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.
- b) Avant la fin de sa période d'essai, le comité de sélection suite aux consultations faites auprès des travailleuses, prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :
  - 1) la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste ;
  - 2) la période d'essai de la travailleuse est prolongée de vingt (20) jours de travail ;
  - 3) la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait.
- c) Dans le cas où il y a prolongation de la période d'essai, avant la fin de ladite prolongation, le Comité de sélection fait l'une ou l'autre des recommandations suivantes:
  - la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste ;
  - la travailleuse est réintégrée dans le poste ou le remplacement qu'elle occupait.
- d) Si la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences requises de la tâche.
- e) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer le poste ou le remplacement qu'elle occupait ou qui est appelée à le faire à la demande du comité de sélection le fait sans préjudice à ses droits acquis au poste ou au remplacement qu'elle occupait. Dans le dernier cas, le comité de sélection motive sa décision par écrit et en remet copie à la travailleuse, au conseil d'administration et au syndicat.

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

## **10.6 RECRUTEMENT EXTERNE**

Si l'employeur ne peut combler le poste suite à un affichage interne, il peut procéder à un recrutement externe.

## **ARTICLE 11 MISE À PIED**

### **11.1 ABOLITION DE POSTE**

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

### **11.2 PROCÉDURE DE MISE À PIED**

- a) Dans le cas de mise à pied ou de l'abolition d'un poste, l'employeur transmet par écrit un avis à la travailleuse ainsi affectée.
- b) La travailleuse affectée peut supplanter une travailleuse ayant moins d'ancienneté qu'elle à condition qu'elle puisse remplir les exigences et conditions d'obtention à l'emploi. Elle peut également supplanter une travailleuse ayant moins d'ancienneté qui comble un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.  
  
Elle peut aussi 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 10.5 s'applique.  
  
La travailleuse qui se voit refuser cette supplantation suite à une période d'essai a droit de supplanter une seule autre fois, à défaut de quoi elle est mise à pied.
- c) La travailleuse supplantée peut supplanter à son tour et ainsi de suite, 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 de mise à pied, ou supplantée, peut choisir de s'inscrire sur la liste de rappel plutôt que de supplanter.

### **11.3 AVIS DE DÉLAI**

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

### **11.4 RELEVÉ D'EMPLOI**

Au moment du départ ou lors de la période de paie suivant son 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 d'un poste qui se voit mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail lorsqu'un poste du même statut que celui qu'elle détenait devient vacant ou disponible dans son appellation d'emploi.
- c) L'employeur qui réintègre une travailleuse mise à pied dans ses fonctions doit aviser 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 quinze (15) jours ouvrables pour reprendre le travail, à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant remis sa démission, à moins d'incapacité physique ou de raison valable ou à moins qu'elle avise l'employeur qu'elle renonce à sa priorité tout en demeurant sur la liste de rappel.

#### **11.6 FERMETURE DU CPE**

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

#### **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, par appellation d'emploi, en commençant par la plus ancienne, sauf si une entente contraire est confirmée par écrit par le syndicat.

#### **11.8 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Lors d'une fermeture définitive, l'employeur s'engage à verser aux travailleuses à temps complet l'équivalent d'une semaine de salaire par année de service à titre d'indemnité de licenciement.

Le paragraphe précédent s'applique proportionnellement aux travailleuses à temps partiel et aux travailleuses occasionnelles sur la base des heures travaillées au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant la fermeture du centre.

### **ARTICLE 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE RAPPEL**

#### **12.1 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE**

- a) L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, en tenant compte des besoins du service 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 sert 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 ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle, et ce, d'une durée inférieure à douze (12) semaines ;
  - 3- Toute autre raison convenue entre les parties.
- b) Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :
- 1- La liste de rappel est appliquée par appellation d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'une appellation d'emploi si elle détient les qualifications requises prévues au libellé de l'appellation d'emploi ;
  - 2- Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté en tenant compte de la disponibilité exprimée par écrit ;  
  
L'employeur est tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel en autant que sa disponibilité correspond 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, la suivante est rappelée et ainsi de suite ;
  - 5- Dans tous les cas de remplacements temporaires, une travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que le sien, en autant qu'elle possède plus d'ancienneté que les travailleuses occasionnelles disponibles pour effectuer le remplacement et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
  - 6- Une travailleuse à temps plein ou à temps partiel a la possibilité de remplacer une appellation d'emploi différent de celui qu'elle occupe, temporairement dépourvu de sa titulaire, en autant qu'il n'y ait personne de disponible sur la liste de rappel pour cette appellation d'emploi ;
  - 7- La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire reçoit un préavis de fin du remplacement équivalent à celui que l'employeur a reçu de la part de la travailleuse absente.

### 12.4 DISPONIBILITÉS

- a) La travailleuse exprime une disponibilité réelle, c'est-à-dire en fonction des quarts de travail susceptibles de nécessiter un remplacement. La travailleuse exprime sa disponibilité par écrit.
- b) Le CPE n'est pas tenu de rappeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité corresponde au remplacement à effectuer.
- c) Après quatre (4) refus consécutifs, la travailleuse sur la liste de rappel doit réévaluer avec le CPE sa disponibilité exprimée.



La travailleuse qui, à la demande du CPE a réévalué sa disponibilité exprimée deux (2) fois au cours d'une période de six (6) mois et qui ensuite, refuse quatre (4) rappels consécutifs, est considérée comme non disponible pour une période de six (6) mois.

- d) Lorsqu'un remplacement débute alors qu'une travailleuse ayant plus d'ancienneté est déjà assignée à un 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.
- e) Une travailleuse peut quitter son remplacement lorsque le nombre d'heures qu'il comporte est réduit. Dans ce cas, la travailleuse est inscrite sur la liste de rappel et elle est réputée disponible pour effectuer un autre remplacement.
- f) Le CPE peut exiger d'une travailleuse occasionnelle qu'elle exprime une disponibilité. Le CPE communique par courrier certifié à la dernière adresse connue de la travailleuse occasionnelle. Un défaut de répondre dans les trente (30) jours entraîne la rupture définitive du lien d'emploi.

## **12.5 QUALIFICATION 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 mécontentement relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective ainsi qu'aux conditions de travail, sauf stipulations contraires dans la présente convention, constitue un grief.

### **13.2 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE**

Les parties 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 D'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

surviene 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 DURÉE DU TRAVAIL

- a) La semaine normale de travail de l'éducatrice est de trente-trois heures et demie (33 1/2), incluant une heure et demie (1 1/2) de préparation pédagogique réparties à raison de huit (8) heures de travail par jour, sur une période de quatre (4) jours par semaine compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.
- b) La semaine normale de travail de la cuisinière est de trente-et-une (31) heures incluant une (1) heure d'emplètes réparties à raison de six (6) heures de travail par jour, sur une période de cinq (5) jours par semaine compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

- c) La semaine normale de travail de la secrétaire comptable est de trente-trois et demi (33 1/2) heures sur une période de quatre (4) jours par semaine compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.
- d) La semaine normale de travail de l'agente-conseil en soutien pédagogique et technique est de trente-trois (33) heures et demie sur une période de quatre (4) jours par semaine compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.
- e) La semaine normale de travail de la préposée à l'entretien ménager est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) sur une période de cinq (5) jours par semaine compris entre le lundi et le samedi inclusivement.

## **16.2 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

- a) L'employeur s'engage à créer le plus de postes à temps complet possibles.
- b) L'employeur s'engage à ne pas créer de postes à heures brisées ou de postes fusionnés sans l'accord du syndicat.

## **16.3 RÉPARTITION DES HORAIRES**

L'équipe de travail répartit les horaires à chaque travailleuse, en tenant compte de l'ancienneté et de la préférence de chacune et en informe le CPE par écrit.

## **16.4 CHOIX DE GROUPE**

Aucune disposition à la présente.

## **16.5 PÉRIODE DE DINER ET DE REPOS**

La travailleuse bénéficie d'une période de trente (30) minutes pour dîner, par jour. Si la travailleuse est de fonction durant cette période, elle est remboursée et son repas est assumé par le CPE.

La travailleuse bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes pour une période de travail de cinq (5) heures et moins et d'une période de trente (30) minutes pour une période de travail de plus de cinq (5) heures.

## **16.6 ACTIVITÉS D'ENCRADEMENT 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.

Les travailleuses éducatrices à temps complet bénéficient d'une période de 1.5 heure par semaine d'heures pédagogiques. Les travailleuses doivent remettre copie de leur planification pédagogique au plus tard le matin qui débute leur semaine de travail.

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

#### **16.7 GESTION À LA CUISINE**

Les cuisinières bénéficient d'une période de six (6) heures, chacune, deux fois l'an, lors de changement de menu. De plus, une des cuisinières peut, sur présentation de pièces justificatives, bénéficier d'une période d'une heure par semaine pour la planification des emplettes et menus et/ou l'introduction de nouvelles recettes.

#### **16.8 TRAVAILLEUSE AYANT EN CHARGE UNE STAGIAIRE**

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

#### **16.9 RÉMUNÉRATION À TAUX RÉGULIER**

Les heures effectuées en vertu des clauses 16.6 à 16.8 inclusivement ainsi que la clause 16.11 ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées à taux régulier, sauf si le total des heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine ; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée à taux supplémentaire.

#### **16.10 INTEMPÉRIE OU ÉVÉNEMENT INCONTRÔLABLE**

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

#### **16.11 ACTIVITÉS À CARACTÈRE SPÉCIAL**

Lors d'activités à caractère spécial (fête de la rentrée, graduation des enfants etc.) en lien avec sa fonction, l'employeur paie à la travailleuse qui participe à ces activités le nombre d'heures nécessaires à la préparation ainsi qu'à sa participation à l'activité.

### **ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

#### **17.1 DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- a) Le temps supplémentaire est offert sur une base volontaire. Exceptionnellement une travailleuse peut être contrainte d'effectuer du temps supplémentaire lorsque tous les moyens d'éviter cette situation ont été mis en oeuvre, auquel cas la travailleuse n'est tenue d'effectuer que le temps strictement nécessaire. L'employeur convient également que la même personne ne peut être contrainte de façon répétitive.

- b) Toute travailleuse à temps complet qui fait plus que l'horaire normal de son titre d'emploi par jour ou par semaine, est réputée avoir fait du temps supplémentaire.
- c) Pour les travailleuses à temps partiel et à temps partiel occasionnel, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la journée ou semaine normale de travail de son 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 le nombre d'heures hebdomadaire de travail de son appellation d'emploi.

## **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.

## **17.4 RAPPEL AU TRAVAIL**

La travailleuse qui est rappelée pour effectuer du travail après avoir quitté le CPE voit son taux horaire régulier, majoré de cinquante pourcent (50 %). Chaque fraction d'heure est comptée pour une heure.

## **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) Le calendrier de congé annuel doit être établi avant le 15 mai de chaque année.

Les salariées doivent inscrire leur choix de congé annuel entre le 1er avril et le 15 avril de chaque année.

Le choix des dates de prise de congé annuel se fait par consensus entre les travailleuses. À défaut de consensus, ce choix s'effectue par ordre d'ancienneté. L'employeur doit si possible permettre à toute travailleuse de prendre son congé annuel durant la période inscrite à la clause 18.3.

- b) Une travailleuse ayant trois (3) semaines et plus de congé annuel peut fractionner une (1) semaine en journées.
- c) Une travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenus avant le début de sa période de congé, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur 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 est 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.

La travailleuse agissant comme juré durant sa période de congé annuel, peut reporter la période de congé annuel non utilisée à une date ultérieure.

## 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 RELIÉS À LA GROSSESSE ET AVIL À L'EMPLOYEUR**

#### **a) Examens médicaux relatifs à la grossesse**

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

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

#### **b) Avis à l'employeur**

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

### **22.5 CONGÉ DE MATERNITÉ SPÉCIAL ET INTERRUPTION DE GROSSESSE**

#### **a) Congé de maternité spécial**

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

#### **b) Présomption**

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

**c) Interruption de grossesse**

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

**d) Durée maximale**

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (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 liée 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 liée 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 liée 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 liée 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 PROFESSIONNELLE**

- a) Toute travailleuse justifiant un (1) an de service a droit à un congé de perfectionnement sans traitement pour suivre un cours ou un programme de formation professionnelle.
- 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 trente (30) 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 les contrats, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.
- e) À l'expiration de son congé de formation ou de perfectionnement ou en tout temps, moyennant un préavis de retour au travail d'au moins trente (30) jours à l'avance, la travailleuse reprend son poste ou le remplacement qu'elle détenait avant son départ.

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.

### **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'équipe de travail.

### **24.3 FORMATION OU PERFECTIONNEMENT EXIGÉ PAR LE CPE**

Dans tous les cas de perfectionnement exigé par l'employeur à l'exception de l'article 22 du Règlement sur les Centres de la petite enfance, celui-ci s'engage à assumer les frais reliés à l'inscription, à la scolarité et à la documentation nécessaire ainsi qu'à verser le salaire régulier des travailleuses qui sont tenues de suivre les cours, et ce, pour la totalité des cours exigés. De plus, l'employeur rembourse les coûts afférents aux formations (transport, repas, etc.).

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 incluant le temps de transport, ou est rémunérée au taux régulier, au choix de la travailleuse.

## **ARTICLE 25 CONGÉS SANS TRAITEMENT**

### **25.1 CONGÉ SANS TRAITEMENT DE QUATRE (4) SEMAINES OU MOINS**

- a) Après un an de service, la travailleuse obtient un congé sans traitement à chaque année, d'une durée maximale de quatre (4) semaines, en autant qu'elle en fasse la demande au dix (10) jours à l'avance.

- b) Ce congé peut être fractionné en semaine ou en journée et ce, à la demande de la travailleuse.
- c) Lors de ce congé sans traitement la travailleuse maintient son adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite et ce, aux conditions des contrats sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

## 25.2 CONGÉ SANS TRAITEMENT DE PLUS DE QUATRE (4) SEMAINES

- a) Après deux (2) ans de service et une (1) fois par période deux (2) ans par la suite, la travailleuse a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, incluant le congé prévu à la clause précédente, en autant qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours à l'avance. Le délai peut être réduit 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 un (1) mois de la date de son retour au travail.
- c) Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans traitement dont la durée excède quatre (4) semaines :

### 1) 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) Assurance collective

Aux conditions du contrat.

### 3) Régime de retraite

Aux conditions du régime.

### 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.

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

## 25.3 CONGÉ SANS TRAITEMENT À TEMPS PARTIEL

- a) Après un (1) an de service et une fois par période de deux (2) ans par la suite, une travailleuse à temps complet à la suite d'une demande faite à l'employeur quatre (4) semaines à l'avance, obtient un congé sans traitement à temps partiel d'une durée maximale de deux (2) ans. L'employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable.
- b) Lors de sa demande, la travailleuse précise la durée de son congé ainsi que la ou les journées de la semaine correspondant au congé, laquelle doit être la même pour toute la durée du congé. Durant la ou les journées libérées par la travailleuse, le poste est considéré

temporairement dépourvu de sa titulaire et il est régi selon les dispositions de l'article 12 de la convention collective.

- c) La travailleuse titulaire d'un poste à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel et elle est régie par les dispositions qui s'appliquent à la travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel, et ce, pour toute la durée de son congé. Cependant, la travailleuse accumule son ancienneté comme une travailleuse à temps complet et ce, pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs. Elle bénéficie du régime d'assurance collective et du régime de retraite aux conditions des contrats, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles dont l'employeur assume sa part.

## **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 BÉNÉFICES EN VIGUEUR**

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

## **ARTICLE 28 RETRAITE PROGRESSIVE**

### **28.1 DÉFINITION**

- a) Le programme de retraite progressive permet à une travailleuse âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus, titulaire d'un poste à temps complet ou à temps partiel, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite, après entente avec l'employeur.
- b) La retraite progressive s'échelonne sur une période de douze (12) à soixante (60) mois 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.

## **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)⁵ nominal du Québec selon les 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

¹ Toutefois, les dispositions de la convention collectives 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. Sources : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

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.

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 %)<sup>1</sup>.

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 nominal<sup>2</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013<sup>7</sup> 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 pourcentage<sup>1</sup> égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation<sup>5</sup> pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015<sup>6</sup> 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 %).

### **30.3 VERSEMENT DES SALAIRES**

a) Le versement du salaire s'effectue tous les mercredis avant 11h00 par dépôt automatique dans une institution du mouvement Desjardins.

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

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

---

<sup>7</sup> 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

## 30.4 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 semaine à l'avance. Sinon, les sommes qui lui sont dues lui sont remises dans les sept (7) jours suivant la date de départ.

Lorsque la travailleuse quitte définitivement le CPE, l'employeur doit lui fournir un relevé d'emploi ainsi qu'une attestation d'heures travaillées laquelle doit mentionner :

- ✓ nom et coordonnées du CPE ;
- ✓ appellation d'emploi et description des fonctions exercées par l'employée ;
- ✓ poste occupé à temps plein ou à temps partiel ;
- ✓ nombre d'heures travaillées par semaine et période couverte par l'emploi ;
- ✓ salaire horaire versé et positionnement dans l'échelle salariale ;
- ✓ date anniversaire de changement d'échelon ou nombre d'heures de travail accompli depuis le dernier changement d'échelon.

### 30.6 ERREUR SUR LA PAIE

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

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme due à une travailleuse par l'employeur celui-ci doit corriger l'erreur dans la même semaine de la connaissance de l'erreur et verse à la travailleuse la somme due.

L'employeur et la travailleuse ont douze (12) mois de la commission de l'erreur pour demander la correction de ladite erreur sur une paie.

## 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 LETTRE D'ENTENTE**

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

### **32.2 REPAS**

Se référer à la clause 16.5, 1<sup>er</sup> paragraphe de la présente convention.

### **32.3 LOCAL DE REPOS**

L'employeur met à la disposition des travailleuses un local de repos. Ce local doit être conforme aux règlements sur la santé sécurité.

### **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 FONDACTION**

Aucune disposition à la présente convention collective.

### **32.8 VÉRIFICATION D'ABSENCE D'EMPÊCHEMENT**

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

### **32.9 ALLOCATION LORS DE DÉPLACEMENTS**

Lors de tout déplacement dans le cadre de son travail, la travailleuse a droit aux allocations prévues à cet effet à la clause 32.10

### **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 BANQUE DE TEMPS**

Du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque toutes les heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail. La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures ou partie d'heure effectuée.

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, après avoir avisé l'employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. L'employeur doit autoriser la reprise de temps mais ne peut refuser sans motif valable.

Le 31 mars de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de la 1re paie du mois d'avril.

## **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

Advenant une entente entre le secteur des CPE FSSS-CSN et le gouvernement affectant des conditions de travail en CPE, les parties conviennent d'intégrer à la convention collective les clauses visées par l'entente nationale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Warwick ce \_\_\_\_\_e jour du mois de \_\_\_\_\_ 2013.

**LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE FORÊT  
ENCHANTÉE INC.**

**SYNDICAT RÉGIONAL DES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS EN CPE DU CŒUR DU  
QUÉBEC (CSN) SECTION FORÊT ENCHANTÉE**

\_\_\_\_\_  
Diego Scalzo, président du c.a.

\_\_\_\_\_  
Yvon Beaudoin, délégué syndical

\_\_\_\_\_  
Vivianne Fournier-Gamache, administrateur

\_\_\_\_\_  
Julie Morneau, travailleuse

\_\_\_\_\_  
Julie Sylvestre, présidente

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

➤ **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 A1 LISTE DES APPELLATIONS D'EMPLOI AU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE FORÊT ENCHANTÉE NON PRÉVUES À L'ANNEXE A**

**Coordonnatrice**

Personne qui voit à la coordination générale du CPE (conseil d'administration, relation parents-enfants, employées, finances et biens matériels). Elle participe aux réunions d'équipe des travailleuses. Elle peut participer aux comités mis sur pied par le CPE et aux assemblées générales du CPE.

**TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES<sup>8</sup>**

Échelon	1 avril 2010	1 avril 2011	1 avril 2012	1 avril 2013	1 avril 2014
	au 31 mars 2011	au 31 mars 2012	au 31 mars 2013	au 31 mars 2014	au 31 mars 2015
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
	0,5% <sup>9</sup>	0,75% <sup>9</sup>	1,5% <sup>9</sup>	1,75% <sup>9</sup>	2,0% <sup>9</sup>
1	27,56 \$	28,33 \$	28,76 \$	29,26 \$	29,84 \$

<sup>8</sup> Pour la période du 1<sup>er</sup> 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.

<sup>9</sup> La majoration des taux et échelles de salaires est celle prévue à l'article 30.2 de la présente convention collective.

ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES<sup>10</sup>

Personnel de garde éducative  
Éducatrice qualifiée

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> 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

<sup>10</sup> Pour la période du 1<sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
1	13,30	13,42	13,62	13,86	14,14

Aide-éducatrice

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2010	1 <sup>er</sup> avril 2011	1 <sup>er</sup> avril 2012	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> 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



- **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 bénéficiaires 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 FICHE D'EXPRESSION DE DISPONIBILITÉ

Nom :

\_\_\_\_\_

Titre d'emploi:

\_\_\_\_\_

Jour de disponibilité:

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
A.M.	_____	_____	_____	_____	_____
P.M.	_____	_____	_____	_____	_____

Disponibilité valide jusqu'au :

\_\_\_\_\_

Autres remarques :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Remis à: \_\_\_\_\_

c.c.: Syndicat (CSN)

---

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      CONGÉS ANNUELS

---

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

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

### Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'échelle de congés annuels prévue à la clause 18.1 de la convention collective est effective le 1er avril 2012.
2. En contrepartie des dispositions relatives aux congés annuels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir les conditions supérieures à celles prévues aux clauses 18.1 et 18.5 applicables le jour précédant la signature de la convention collective, et ce, jusqu'à la première (1re) des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »).
3. La mise sur pied, au plus tard le 31 mars 2016, d'un comité de travail chargé d'identifier les travailleuses qui, en vertu de la présente convention collective, bénéficient, en date de la fin de la période de maintien, de congés annuels dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux clauses 18.1 et 18.5 de la convention collective.
4. L'employeur s'engage à verser aux travailleuses identifiées en vertu du paragraphe 3 une indemnité compensatrice se détaillant de la manière suivante :
  - a) l'indemnité correspond à deux pour cent (2 %) du salaire gagné entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018 ;
  - b) l'indemnité est versée pour chaque semaine de congé annuel dont la travailleuse bénéficie en date de la fin de la période de maintien, en sus des paramètres prévus à la clause 18.1 de la convention collective ;
  - c) cette indemnité est versée à la travailleuse respectivement les 15 avril 2016, si applicable, 15 avril 2017 et 15 juillet 2018, pour la période précédente ;
  - d) dans le cas où la travailleuse quitte entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.
5. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 15 juillet 2018 inclusivement.
6. Jusqu'au 15 juillet 2018, les parties conviennent de ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de toute convention collective.
7. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective convenue d'ici au 15 juillet 2018 inclusivement.



**ANNEXE 2A MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS ANNUELS À CELLES PRÉVUES AUX CLAUSES 18.1 ET 18.5 APPLICABLES LE JOUR PRÉCÉDANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

Moins d'un an	Un (1) jour de congé payé pour chaque mois de service
10 ans et plus	4 semaines et (1) journée de congé payées
11 ans et plus	4 semaines et (2) journées de congé payées
12 ans et plus	4 semaines et (3) journées de congé payées
13 ans et plus	4 semaines et (4) journées de congé payées
14 ans et plus	5 semaines pour la travailleuse dont la semaine de travail s'étale sur une période de cinq (5) jours par semaine

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 3A MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS FÉRIÉS À CELLES PRÉVUES AUX PARAGRAPHES 19.1 ET 19.2 A), B) APPLICABLES LE JOUR PRÉCÉDANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

Temps complet	13 fériés
Temps partiel	13 fériés au prorata du temps travaillé
Occasionnelle	<p>Article 19.02 D) de l'ancienne convention collective : Le nombre de congés fériés pour la travailleuse occasionnelle considérée comme une travailleuse à temps complet (article 12.03 B) 7-), est établi en fonction du pourcentage qu'elle a déjà reçu et du temps à travailler jusqu'au 31 mai.</p> <p>Article 12.03 B) 7-), de l'ancienne convention collective : Une travailleuse à temps partiel occasionnel ayant une assignation prévue de plus de six mois peut, à sa demande, être considérée comme travailleuse à temps complet et sera régie par les dispositions du contrat d'assurance.</p>

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.

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

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]	[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]

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]	[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]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

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
████	████	██████	██
██████	██	██████	██
██████	████	██████	██
████	██	██████	██
████	██	██████	██
██████████	██	██████	██
██	████	██████	██
████	████	██████	██
██████████	██	██████	██
████	████	██████	██
████	██	██████	██
██	████	██████	██
████	████	██████	██
████	████	██████	██
████	████	██████	██
██	████████	██████	██
████	██	██████	██

## 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.

LETTRE D'ENTENTE NO 6      LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX APPELLATIONS  
D'EMPLOI NON PRÉVUES À L'ANNEXE A DE L'ENTENTE  
PORTANT SUR LES MATIÈRES NÉGOCIÉES À LA TABLE  
NATIONALE

---

Entre  
Le CPE Forêt Enchantée  
Et  
Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur du Québec (CSN)

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

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

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'employeur maintient la description, les conditions d'obtention et l'échelle salariale associées au titulaire du poste dont l'appellation d'emploi n'est pas prévue à l'annexe A et qui existait dans la convention collective le jour précédant la signature de la convention collective.
3. La liste des appellations d'emploi au Centre de la petite enfance Forêt Enchantée non prévues à l'annexe A est annexée à la présente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Warwick ce \_\_\_\_e jour du mois de \_\_\_\_\_ 2013.

LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE FORÊT  
ENCHANTÉE INC.

SYNDICAT RÉGIONAL DES  
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN  
CPE DU CŒUR DU QUÉBEC (CSN)  
SECTION FORÊT ENCHANTÉE

\_\_\_\_\_  
Diego Scalzo, président du c.a.

\_\_\_\_\_  
Yvon Beaudoin, délégué syndical

\_\_\_\_\_  
Vivianne Fournier-Gamache, administrateur

\_\_\_\_\_  
Julie Morneau, travailleuse

\_\_\_\_\_  
Julie Sylvestre, présidente

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

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.

---

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 :
  - ✓  $0,0044 \times$  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.