



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LE PIPANDOR

ET

**SYNDICAT REGIONAL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
EN CPE DU CŒUR DU QUEBEC (CSN)
SECTION CPE LE PIPANDOR**

EXPIRATION : 31 MARS 2015

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE – 1	IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	10
1.1	LES PARTIES.....	10
1.2	BUT DE LA CONVENTION.....	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	11
2.5	POSTE DE TRAVAIL	11
2.6	POSTE FUSIONNÉ	11
2.7	CONJOINT-CONJOINTE	11
2.8	STAGIAIRE	12
2.9	ANNÉE DE SERVICE	12
2.10	TRAVAILLEUSE BÉNÉFICIAIRE D'UN PROGRAMME GOUVERNEMENTAL	12
2.11	SURCROÏT TEMPORAIRE DE TRAVAIL.....	12
2.12	DIRECTRICE	13
ARTICLE – 3	CHAMP D'APPLICATION	13
3.1	JURIDICTION	13
3.2	INTERPRÉTATION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION	13
3.3	AGENT NÉGOCIATEUR	13
3.4	ENTENTES PARTICULIÈRES.....	13
3.5	SOUS-CONTRATS.....	14
3.6	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	14
3.7	TRAVAIL HORS DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION.....	15
ARTICLE – 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	15
4.1	FÉMINISATION DES TEXTES	15
4.2	NON-DISCRIMINATION	15
4.3	LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE	15
4.4	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	16
4.5	HARCÈLEMENT SEXUEL.....	16
ARTICLE – 5	GESTION DU CPE : DROITS DE LA DIRECTION ET PARTICIPATION.....	17
5.1	DROITS DE LA DIRECTION.....	17
5.2	ÉNONCÉ DE PRINCIPE	17
5.3	ÉQUIPE DE TRAVAIL.....	17
5.4	COMITÉ D'ORIENTATION PÉDAGOGIQUE.....	18

ARTICLE – 6	RÉGIME SYNDICAL	19
6.1	OBLIGATION D'ADHÉSION AU SYNDICAT	19
6.2	ADHÉSION DES NOUVELLES TRAVAILLEUSES.....	19
6.3	EXCEPTION À LA RÈGLE	19
6.4	DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES.....	19
6.5	CAS LITIGIEUX	20
6.6	INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT	20
6.7	INFORMATIONS FINANCIÈRES FOURNIES AU SYNDICAT (Section locale)	20
ARTICLE – 7	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	21
7.1	UTILISATION DES LOCAUX.....	21
7.2	TABLEAU D'AFFICHAGE	21
7.3	REPRÉSENTANTES SYNDICALES.....	21
7.4	LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	22
7.5	LIBÉRATION POUR FONCTION SYNDICALE.....	23
7.6	COMITÉ DE NÉGOCIATION LOCALE	23
7.7	OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR.....	23
ARTICLE – 8	ANCIENNETÉ.....	24
8.1	DÉFINITION.....	24
8.2	CALCUL DE L'ANCIENNETÉ	24
8.3	CUMUL DE L'ANCIENNETÉ.....	24
8.4	CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ.....	25
8.5	PERTE DE L'ANCIENNETÉ ET RUPTURE DU LIEN D'EMPLOI.....	26
8.6	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	26
ARTICLE – 9	PROCÉDURE D'EMBAUCHE ET D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE.....	27
9.1	SÉLECTION DU PERSONNEL.....	27
9.2	COMITÉ DE SÉLECTION ET DE PERMANENCE	27
9.3	PÉRIODE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE.....	29
9.4	PROCÉDURE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE	29
ARTICLE – 10	PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES.....	31
10.1	AFFICHAGE DE POSTE	31
10.2	CANDIDATURE	31
10.3	RÉGISTRE DE POSTES	31
10.4	ATTRIBUTION DU POSTE	32
10.5	PÉRIODE D'ESSAI	32
10.6	RECRUTEMENT EXTERNE.....	33
ARTICLE – 11	MISE À PIED.....	34
11.1	ABOLITION DE POSTE	34
11.2	PROCÉDURE DE MISE À PIED.....	34

11.3	AVIS ET DÉLAI	35
11.4	RELEVÉ D'EMPLOI	35
11.5	PROCÉDURE DE RAPPEL AU TRAVAIL	35
11.6	FERMETURE DU CPE	36
11.7	RÉOUVERTURE DU CPE	36
11.8	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	36
11.9	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	37
11.10	BAISSE QUOTIDIENNE DU TAUX DE FRÉQUENTATION	37
ARTICLE – 12	REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE DISPONIBILITÉ	38
12.1	POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE.....	38
12.2	COMPOSITION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ.....	38
12.3	UTILISATION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ	39
12.4	DISPONIBILITÉ	40
12.5	QUALIFICATIONS REQUISES POUR UN REMPLACEMENT.....	41
ARTICLE – 13	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	42
13.1	DÉFINITION DU GRIEF.....	42
13.2	DISCUSSION PRÉLIMINAIRE.....	42
13.3	DÉPÔT DU GRIEF.....	42
13.4	DEUXIÈME ÉTAPE : ARBITRAGE	43
13.5	POUVOIRS DE L'ARBITRE	43
13.6	FRAIS D'ARBITRAGE.....	43
13.7	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	44
ARTICLE – 14	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES	44
14.1	PRINCIPE ET DÉFINITION	44
14.2	AVIS DE MESURE DISCIPLINAIRE.....	44
14.3	RECOURS DE LA TRAVAILLEUSE	45
14.4	DÉLAI DE PÉREMPTION.....	45
14.5	DOSSIER PERSONNEL.....	45
14.6	FARDEAU DE LA PREUVE	46
14.7	MESURE ADMINISTRATIVE.....	46
ARTICLE – 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	46
15.1	PRÉVENTION.....	46
15.2	COMITÉ PARITAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL...	47
15.3	RETOUR AU TRAVAIL	47
ARTICLE – 16	HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....	48
16.1	DURÉE DU TRAVAIL	48
16.2	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	48
16.3	RÉPARTITION DES HORAIRES.....	48
16.4	PÉRIODE DE REPAS.....	48

16.5	PÉRIODE DE REPOS	49
16.6	ACTIVITÉS D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUES ET RÉUNIONS	49
16.7	GESTION À LA CUISINE - Aucune disposition	50
16.8	ACTIVITÉS À CARACTÈRE SPÉCIAL	50
16.9	TRAVAILLEUSE AYANT EN CHARGE UNE STAGIAIRE.....	50
16.10	INTEMPÉRIE OU ÉVÉNEMENT INCONTRÔLABLE	50
16.11	RÉMUNÉRATION À TAUX RÉGULIER.....	51
16.12	INFORMATION DE L'HORAIRE	51
16.13	CONGÉ À TEMPS PARTIEL	51
ARTICLE – 17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	52
17.1	DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	52
17.2	RÉPARTITION DU TRAVAIL À EFFECTUER EN SUS DE LA JOURNÉE OU DE LA SEMAINE DE TRAVAIL PRÉVUES POUR LES TRAVAILLEUSES.....	52
17.3	RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	53
17.4	RAPPEL AU TRAVAIL	53
ARTICLE – 18	CONGÉS ANNUELS.....	54
18.1	DURÉE DU CONGÉ ANNUEL.....	54
18.2	ANNÉES DE SERVICE ET PÉRIODE DE RÉFÉRENCE	54
18.3	PÉRIODE DE PRISE DE CONGÉ ANNUEL.....	54
18.4	PROCESSUS DE DÉTERMINATION DES CONGÉS ANNUELS	55
18.5	CHOIX DES DATES DE CONGÉ ANNUEL.....	55
18.6	INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL.....	57
18.7	SURCROÏT DE TRAVAIL	57
18.8	PÉRIODE NORMALE DE PRISE DU CONGÉ ANNUEL.....	57
ARTICLE – 19	CONGÉS FÉRIÉS.....	58
19.1	ÉNUMÉRATION DES CONGÉS FÉRIÉS.....	58
19.2	PAIEMENT DU CONGÉ FÉRIÉ	58
19.3	TRAVAILLEUSE EN CONGÉ	59
19.4	TRAVAIL D'UN JOUR DE CONGÉ FÉRIÉ	59
ARTICLE – 20	CONGÉS DE MALADIE, PERSONNEL OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	59
20.1	CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNEL	59
20.2	BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS	59
20.3	REMBOURSEMENT DE CONGÉS UTILISÉS EN TROP.....	60
20.4	FRACTIONNEMENT.....	60
20.5	AJUSTEMENT AU DÉPART.....	60
20.6	CERTIFICAT MÉDICAL ET MOTIFS D'ABSENCE.....	61
20.7	CONGÉ POUR OBLIAGATIONS FAMILIALES	61

ARTICLE – 21	CONGÉS SOCIAUX	61
21.1	ÉNUMÉRATION DES CONGÉS SOCIAUX.....	61
21.2	PROLONGATION SANS TRAITEMENT	62
21.3	DROITS AUX CONGÉS SOCIAUX.....	62
21.4	ASSIGNATION COMME JURÉE OU TÉMOIN.....	63
ARTICLE – 22	RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION.....	63
22.1	RETRAIT PRÉVENTIF.....	63
22.2	AVIS À L'EMPLOYEUR	63
22.3	MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX.....	63
22.4	EXAMENS MÉDICAUX RELIÉS À LA GROSSESSE ET AVIS À L'EMPLOYEUR.....	64
22.5	CONGÉ DE MATERNITÉ SPÉCIAL ET INTERRUPTION DE GROSSESSE.....	64
22.6	CONGÉ DE MATERNITÉ	65
22.7	CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION	68
22.8	CONGÉ DE PATERNITÉ.....	68
ARTICLE – 23	CONGÉ PARENTAL	71
23.1	CONGÉ PARENTAL COMPLÉMENTAIRE	71
23.2	AVIS À L'EMPLOYEUR ET DATE DE RETOUR	71
23.3	FRACTIONNEMENT.....	71
23.4	SUSPENSION DU CONGÉ	72
23.5	RETOUR AU TRAVAIL AVANT L'EXPIRATION DU CONGÉ PARENTAL	72
23.6	RETOUR AU TRAVAIL	72
23.7	RÉINTÉGRATION DE LA TRAVAILLEUSE.....	72
23.8	POSTE ABOLI	72
ARTICLE – 24	CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT	73
24.1	FORMATION PROFESSIONNELLE.....	73
24.2	AIDE-FINANCIÈRE.....	73
24.3	FORMATION OU PERFECTIONNEMENT EXIGÉ PAR L'EMPLOYEUR.....	74
ARTICLE – 25	CONGÉS SANS TRAITEMENT	75
25.1	CONGÉ SANS TRAITEMENT DE QUATRE (4) SEMAINES OU MOINS	75
25.2	CONGÉ SANS TRAITEMENT DE PLUS DE QUATRE (4) SEMAINES	75
ARTICLE – 26	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	76
26.1	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	76
26.2	COÛT DU RÉGIME.....	76

26.3	INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR.....	77
ARTICLE – 27	RÉGIME DE RETRAITE	77
27.1	RÉGIME DE RETRAITE	77
27.2	INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR.....	77
ARTICLE – 28	RETRAITE PROGRESSIVE	78
28.1	DÉFINITION.....	78
28.2	DEMANDE	78
28.3	PÉRIODE COUVERTE ET PRISE DE LA RETRAITE.....	78
28.4	DROITS ET AVANTAGES	78
28.5	CESSATION DE L'ENTENTE	79
28.6	APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	79
ARTICLE – 29	CONGÉS AUTOFINANCÉS (aucune disposition).....	79
ARTICLE – 30	RÉMUNÉRATION	80
30.1	APPELLATIONS D'EMPLOIS ET TAUX DE SALAIRES	80
30.2	MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES	80
30.3	SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	82
30.4	VERSEMENT DES SALAIRES.....	84
30.5	DÉPART D'UNE TRAVAILLEUSE	84
30.6	ERREUR SUR LA PAIE	85
ARTICLE – 31	RÉTROACTIVITÉ	86
31.1	RÉTROACTIVITÉ	86
ARTICLE – 32	DISPOSITIONS DIVERSES.....	86
32.1	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	86
32.2	LOCAL DE REPOS.....	86
32.3	DÎNERS	86
32.4	DROITS ACQUIS.....	86
32.5	ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET TRAVAILLEUSE SEULE ..	87
32.6	VÉRIFICATION D'ABSENCE D'EMPÊCHEMENT	87
32.7	REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	87
32.8	RATIOS.....	88
32.9	RÉUNIONS, COMITÉ	88
ARTICLE – 33	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	88
33.1	DURÉE	88
33.2	MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	88
33.3	RÉOUVERTURE SUITE À UNE ENTENTE PROVINCIALE	89

ANNEXE A	APPELLATIONS D'EMPLOIS, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION (nationale)	90
ANNEXE B	TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES (nationale)	93
ANNEXE C	LISTE DES MATIÈRES VISÉES PAR LA NÉGOCIATION NATIONALE (nationale)	97
ANNEXE D	CPE LE PIPANDOR – FICHE D'EMBAUCHE	101
ANNEXE E	CPE LE PIPANDOR – FICHE DE DISPONIBILITÉ	102
ANNEXE F	CPE LE PIPANDOR – MESURES TRANSITOIRES.....	103
LETTRE D'ENTENTE # 1	ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION (nationale)	104
LETTRE D'ENTENTE # 2	CONGÉS ANNUELS (nationale).....	105
LETTRE D'ENTENTE # 3	CONGÉS FÉRIÉS (nationale et le CPE Pipandor inc.)...	107
LETTRE D'ENTENTE # 4	CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS (nationale et CPE Le Pipandor inc.)	110
ANNEXE 4A	LISTE DES TRAVAILLEUSES BÉNÉFICIAIRE DU MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS	111
LETTRE D'ENTENTE # 5	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES (nationale)	114
LETTRE D'ENTENTE # 6	CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (nationale)	116
LETTRE D'ENTENTE # 7	BUDGET DE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT (nationale)	117
LETTRE D'ENTENTE # 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) (nationale).....	118

LETTRE D'ENTENTE # 9 CPE LE PIPANDOR INC. – SOUS-TRAITANCE	119
LETTRE D'ENTENTE # 10 CPE LE PIPANDOR INC. – GARDE ATYPIQUE.....	121
LETTRE D'ENTENTE # 11 CPE LE PIPANDOR INC. – AIDE-GÉNÉRAL.....	125
LETTRE D'INTENTION ÉVALUATION DE CERTAINS EMPLOIS	128

ARTICLE – 1 IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.1 LES PARTIES

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

1.2 BUT DE LA CONVENTION

Le but de cette convention collective est d'établir des rapports ordonnés, harmonieux et équitables entre les parties, de déterminer des conditions de travail pour les travailleuses et de favoriser la résolution des problèmes entre les parties, d'assurer et de promouvoir la santé et la sécurité et le bien-être des travailleuses.

ARTICLE – 2 DÉFINITIONS

2.1 TRAVAILLEUSE

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

2.2 TRAVAILLEUSE À TEMPS COMPLET

Toute travailleuse titulaire d'un poste qui accomplit un nombre d'heures prévu à son appellation d'emploi à la clause 16.1 et 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 qui n'est pas titulaire d'un poste et dont les services sont retenus pour l'un des motifs prévus à la clause 12.1.

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'une ou l'autre des appellations d'emploi couvertes 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

Aux fins d'application de la convention collective, à l'exclusion des régimes collectifs d'assurance et de retraite et des lois où la définition de conjoint est différente, le terme conjoint-conjointe désigne deux (2) 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.

La séparation déclarée par la travailleuse ou, à défaut de déclaration, une séparation effective depuis trois (3) mois, le premier des événements à intervenir annule les avantages reliés à l'union de fait.

2.8 STAGIAIRE

Toute stagiaire 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 TRAVAILLEUSE 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.

2.11 SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle et tout surcroît de travail prévu l'un comme l'autre d'une durée inférieure ou égale à six (6) mois.

2.12 DIRECTRICE

Directrice ou directrice-adjointe du CPE.

ARTICLE – 3 CHAMP D'APPLICATION

3.1 JURIDICTION

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

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

Nonobstant la pratique actuelle, 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'ACCRÉDITATION

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

3.3 AGENT NÉGOCIATEUR

L'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 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

L'employeur ne donne pas à contrat ou sous-contrat les tâches habituellement faites par les travailleuses sans qu'il y ait eu entente au C.R.T.; sauf pour les travaux exécutés en sous-traitance selon la pratique actuelle.

3.6 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

a) Rôle du comité

Le comité des relations du travail (C.R.T.) est un comité permanent regroupant les parties. Il sert à discuter et à chercher une entente sur toute question relative à l'application de la convention collective et à toutes conditions de travail.

b) Composition du comité

Le syndicat est représenté par un maximum de trois (3) travailleuses et l'employeur est représenté par un maximum de trois (3) personnes.

D'autres personnes peuvent s'ajouter à la rencontre lorsque les parties en conviennent ainsi par écrit.

c) Convocation et quorum

Le comité des relations du travail se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Au moment de la demande, les parties conviennent du lieu et du moment de la rencontre et de tout sujet qu'elles désirent y discuter. A moins d'entente à l'effet contraire, le comité doit se réunir au plus tard le dixième jour ouvrable suivant la demande.

Pour qu'une réunion soit valide, le comité doit comprendre au moins deux (2) représentantes de chacune des parties.

Chaque partie a un (1) vote.

d) Effet des ententes

Une entente écrite intervenue entre les parties au comité des relations du travail lie l'employeur, le syndicat et les personnes salariées.

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 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.

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

Aux fins d'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni les représentants respectifs, ne feront de discrimination ni de harcèlement envers une travailleuse, une employée non visée par le certificat d'accréditation ainsi qu'envers tout usager ou membre du CPE conformément à la CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉ DE LA PERSONNE DU QUÉBEC.

4.3 LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE

La travailleuse bénéficie d'une liberté pédagogique dans le choix de ses activités pédagogiques qui doivent s'inscrire dans le cadre et méthodes pédagogique du CPE et s'harmoniser aux activités collectives, 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 DU CPE : DROITS DE LA DIRECTION ET PARTICIPATION

5.1 DROITS DE LA DIRECTION

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

5.2 ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Les parties conviennent de privilégier la participation des travailleuses aux activités du CPE.

a) Assemblée générale du CPE

Les travailleuses peuvent assister comme observatrices à l'assemblée générale du CPE.

b) Participation au conseil d'administration (C.A.)

Au conseil d'administration du CPE, un (1) siège avec droit de vote et de parole est réservé à une travailleuse désignée par et parmi les travailleuses syndiquées du CPE.

5.3 ÉQUIPE DE TRAVAIL

a) L'équipe de travail est constituée de la directrice, des travailleuses à temps complet, des travailleuses à temps partiel en poste et des travailleuses occasionnelles qui assument un remplacement de plus de huit (8) semaines.

b) Sous la direction de la directrice, les travailleuses de l'équipe de travail participent à l'organisation du travail d'équipe, au développement des programmes pédagogiques et à l'intégration des nouvelles travailleuses.

Une (1) semaine avant la tenue d'une réunion du personnel, le projet d'ordre du jour est affiché. La travailleuse peut suggérer en inscrivant sur l'avis affiché, tout sujet qu'elle souhaite voir à l'ordre du jour.

c) Au minimum la moitié des réunions du personnel est consacrée exclusivement à la pédagogie et les parents membres usagers en règle du CPE peuvent être invités par le CPE à y participer.

5.4 COMITÉ D'ORIENTATION PÉDAGOGIQUE

Un comité d'orientation pédagogique formé de la directrice, de deux (2) éducatrices qui ont obtenu leur permanence et de deux (2) parents membres usagers en règle qui ne sont pas des travailleuses, sera constitué dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective. Son rôle est de recommander au conseil d'administration du CPE les orientations pédagogiques générales du CPE, le conseil d'administration ayant entière discrétion pour entériner ou non les recommandations et conserve les pouvoirs nécessaires pour décider des orientations pédagogiques du CPE.

Une recommandation avant d'être soumise au conseil d'administration doit avoir fait consensus au sein du comité.

Le comité d'orientation pédagogique se réunit au besoin sauf qu'il ne siège pas entre le 24 juin et le 1^{er} septembre, sauf entente contraire entre les parties.

Pour qu'une réunion du comité soit valide, le comité doit comprendre au moins trois (3) membres dont une (1) travailleuse, un (1) parent et la directrice.

ARTICLE – 6 RÉGIME SYNDICAL

6.1 OBLIGATION D'ADHÉSION AU SYNDICAT

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

6.2 ADHÉSION DES NOUVELLES TRAVAILLEUSES

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

6.3 EXCEPTION À LA RÈGLE

- a) 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.
- b) Pendant la durée de la présente convention collective, si une travailleuse retire son adhésion au syndicat ou refuse d'y adhérer dans les délais prévus ci-haut, une officière du syndicat en avise l'employeur par écrit. Telle travailleuse est considérée avoir remis sa démission de son emploi et cette dernière est effective le jour ouvrable suivant la réception par l'employeur de l'avis écrit du syndicat.

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 (15^{ième}) jour du mois suivant, les sommes ainsi perçues à la trésorière du syndicat.

En même temps que chaque remise, le CPE complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des travailleuses cotisées et les montants ainsi retenus.

A compter d'un avis écrit du syndicat à l'effet qu'il y a erreur ou omission dans la retenue syndicale, il incombe au CPE de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

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.

6.6 INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT

Une (1) fois par mois, en même temps que les cotisations syndicales prévues à l'article 6.4 de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat régional les renseignements suivants :

- La liste des absences prolongées avec les motifs.
- La liste des travailleuses qui ont quitté définitivement le CPE avec leur date de départ.

Une (1) fois par année, en même temps que la liste d'ancienneté prévue à l'article 8.6, l'employeur fournit au syndicat un rapport sommaire des cas d'accidents de travail et de maladie professionnelle.

6.7 INFORMATIONS FINANCIÈRES FOURNIES AU SYNDICAT (Section locale)

L'employeur transmet au syndicat (section locale) copie de ses états financiers annuels adoptés par l'Assemblée générale du CPE, à l'exclusion de l'annexe sur les salaires.

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

ARTICLE – 7 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 UTILISATION DES LOCAUX

Le syndicat local peut tenir des réunions des travailleuses dans les locaux du CPE après autorisation de ce dernier. L'employeur doit être avisé deux (2) jours ouvrables à l'avance, de l'intention du syndicat d'utiliser ses locaux et cette utilisation est sans frais. Le syndicat se conforme aux procédures d'utilisation des locaux en vigueur.

7.2 TABLEAU D'AFFICHAGE

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

7.3 REPRÉSENTANTES SYNDICALES

a) Liste des représentantes syndicales

Le syndicat fournit à l'Employeur la liste 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) Déléguées syndicales locales

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

Elles peuvent également, après en avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, lequel peut refuser s'il a un motif valable, rencontrer les travailleuses du CPE durant les heures de travail et sur les lieux de travail, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail.

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

c) Représentantes du syndicat régional

Les représentantes du syndicat régional, après en avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, lequel peut refuser s'il a un motif valable, peuvent rencontrer au CPE durant les heures de travail, les travailleuses, sans perte de salaire pour celles-ci.

d) Rencontre avec l'employeur

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

7.4 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Congés syndicaux sans traitement

- a) Toute travailleuse peut s'absenter sans perte de salaire mais avec remboursement par le syndicat, afin de participer à des activités syndicales, pourvu que la demande soit faite au moins dix (10) jours avant le début de l'absence. En cas d'urgence ou de délai imprévisible, la raison du non-respect est communiquée en même temps que la demande de libération.

Toutefois, l'employeur peut refuser une telle autorisation d'absence s'il y a déjà trois (3) travailleuses qui ont obtenu une autorisation d'absence en vertu du présent paragraphe pour la même période ou partie de période d'absence demandée ou si l'employeur ne dispose pas du personnel nécessaire pour effectuer le travail.

Lors d'une telle absence, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté.

- b) Le remboursement prévu au paragraphe a) précédent est celui que le syndicat paie à l'employeur pour l'équivalent de chaque heure d'absence, une somme égale au salaire brut de la travailleuse concernée, incluant la part de l'employeur aux divers régimes privés et étatiques. Le remboursement doit être effectué dans les trente (30) jours de la remise au syndicat d'une facture à cet effet.

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 vingt et un (21) jours à l'avance, libère cette travailleuse sans traitement et 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 vingt et un (21) jours, la travailleuse peut réintégrer son poste ou le remplacement qu'elle occupait s'il se poursuit, ou elle retourne sur la liste de disponibilité avec tous ses droits et privilèges comme si elle n'avait jamais quitté ses fonctions.

Dans le cas où l'employeur maintient le salaire de la travailleuse, le paragraphe b) de la clause 7.4 s'applique.

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

7.6 COMITÉ DE NÉGOCIATION LOCALE

Le CPE libère sans perte de salaire deux travailleuses désignées par le syndicat (section locale) afin d'assister à toutes séances de préparation de négociation et de négociation locale (conciliation, médiation). Les libérations sont remboursées conformément au paragraphe b) de la clause 7.4.

7.7 OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Lorsque les délais prévus aux articles précédents sont respectés, l'employeur doit répondre à une demande de libération syndicale cinq (5) jours avant la tenue de ladite activité.

ARTICLE – 8 ANCIENNETÉ

8.1 DÉFINITION

a) Travailleuse en emploi à la date de signature :

À compter du 1^{er} avril 2012, l'ancienneté signifie la durée de service continu auprès de l'employeur à l'intérieur de l'unité de négociation. Elle s'ajoute à celle accumulée au 31 mars 2012.

b) Travailleuse embauchée à compter de la date de signature :

L'ancienneté de la travailleuse embauchée à compter de la date de signature de la convention collective signifie la durée de son service continu auprès de l'employeur depuis sa dernière date d'embauche, à l'intérieur de l'unité de négociation.

8.2 CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté de la travailleuse s'exprime en années et en jours de travail.

L'ancienneté de la travailleuse à temps partiel ou occasionnelle se calcule de la manière suivante : Toute journée ou partie de journée de travail au CPE Le Pipandor vaut un (1) jour de travail. Deux cent vingt-quatre (224) jours d'ancienneté équivalent à une (1) année d'ancienneté.

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

8.3 CUMUL DE L'ANCIENNETÉ

La travailleuse à temps complet et la travailleuse à temps partiel conservent et accumulent leur ancienneté dans les cas suivants :

a) mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois ;

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

c) congé de perfectionnement ;

CPE Le Pipandor

- d) retrait préventif, congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption ainsi que durant tous les congés sans traitement reliés au congé de maternité, congé de paternité et au congé d'adoption prévus à la présente convention ;
- e) lors d'une absence due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, l'un comme l'autre reconnu comme tel par la CSST; durant les trente-six (36) premiers mois de cette absence ou par la suite s'il y a contestation, jusqu'à la décision finale de la CSST affectant son retour au travail ;
- f) durant les trente-six (36) premiers mois d'une absence due à un accident ou une maladie, l'un comme l'autre non-reconnu par la CSST comme un accident de travail ou une maladie professionnelle;
- g) Congé sans traitement n'excédant pas quatre (4) semaines;
- h) Toute autre absence prévue dans la présente convention collective à moins d'indication contraire.

La travailleuse occasionnelle a droit aux avantages du présent article et apparaissant aux paragraphes c), d), e) et f). Elle se voit alors reconnaître à titre d'ancienneté, les jours de travail que normalement elle aurait faits n'eût été de son absence.

8.4 CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ

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

- a) durant une absence due à un accident ou une maladie, l'un comme l'autre reconnu ou non-reconnu par la CSST comme un accident de travail ou une maladie professionnelle : Du 37^e au 48^e mois de cet accident ou de cette maladie ;
- b) après le douzième (12^e) mois de la mise à pied ;
- c) Durant un congé sans traitement excédant quatre (4) semaines;
- d) Lors d'une suspension non contestée de la part de la travailleuse ou du syndicat ou confirmée par une sentence arbitrale;
- e) Durant une absence non autorisée ne dépassant pas trois (3) jours consécutifs, à moins que l'absence relève d'un cas de force majeure.

8.5 PERTE DE L'ANCIENNETÉ ET RUPTURE DU LIEN D'EMPLOI

La travailleuse perd son ancienneté et son lien d'emploi est rompu dans les cas suivants:

- a) Lors d'un congédiement ;
- b) lors de sa démission;
- c) au terme de quarante-huit (48) mois d'une absence due à un accident ou à une maladie, l'un comme l'autre reconnu ou non-reconnu par la CSST comme un accident de travail ou une maladie professionnelle, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties ;
- d) Durant une mise à pied qui excède son ancienneté accumulée au moment de la mise à pied ou qui excède vingt-quatre (24) mois, le premier des événements à intervenir.
- e) Lorsque la travailleuse quitte l'unité de négociation tel que prévu à la clause 3.7.

8.6 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 de jours accumulés au cours de l'année ;
- le nombre total de jours accumulés

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 de la réception de la liste.

La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après

sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.

Si l'ancienneté d'une travailleuse est réajustée à la suite d'une contestation, la liste est immédiatement corrigée.

Advenant une correction à la liste d'ancienneté, l'employeur transmet au syndicat une nouvelle liste d'ancienneté corrigée

Une correction ne peut jamais avoir d'effet rétroactif au-delà de la date du 1^{er} avril 2012.

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

9.1 SÉLECTION DU PERSONNEL

- a) La sélection du personnel se fait de façon paritaire. À cette fin, aucune travailleuse ne peut être engagée sans décision favorable du comité de sélection et de permanence, sauf en cas d'urgence où la directrice peut recruter des travailleuses occasionnelles. Toutefois, la travailleuse occasionnelle doit passer au comité à la première rencontre suite à son embauche.

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

- b) Lors de l'embauche, la travailleuse et l'employeur signent une fiche d'embauche apparaissant à l'annexe D.

Copie de la fiche d'embauche est envoyée au syndicat.

9.2 COMITÉ DE SÉLECTION ET DE PERMANENCE

- a) Composition

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

- b) Convocation et quorum

CPE Le Pipandor

L'employeur convoque le comité chaque fois qu'il doit procéder à l'embauche d'une personne comme travailleuse, à l'octroi de la permanence à une travailleuse ou à l'octroi définitif d'un poste à une travailleuse à l'essai.

Le quorum du Comité de sélection est de deux (2) personnes dont une représentante de chaque partie. Chaque partie a un (1) vote.

c) Rôle du comité

Le comité de sélection et d'évaluation est un comité qui décide sur :

- le choix de candidates-travailleuses;
- sur l'octroi, le refus de la permanence ou la prolongation de la période d'acquisition de la permanence;
- le renvoi;
- l'octroi ou le refus d'un poste pour une travailleuse à l'essai ou la prolongation de la période d'essai.

Les décisions du comité sont basées sur la prépondérance de la compétence et des aptitudes pédagogiques.

Sans une décision unanime du comité, l'employeur ne peut embaucher une personne comme travailleuse ou octroyer la permanence à une travailleuse ni octroyer définitivement un poste à une travailleuse à l'essai. De plus l'employeur est lié par une décision unanime du comité.

De plus, pendant la période d'acquisition de la permanence d'une personne salariée ou pendant la période d'essai sur un poste d'une personne salariée, l'une ou l'autre des parties peut demander au comité de sélection et d'évaluation de procéder à une évaluation de la personne salariée et d'émettre les décisions appropriées.

A défaut du comité de s'acquitter de ses fonctions dû à l'absence du représentant des parents ou de la directrice, l'employeur doit convoquer à nouveau le comité.

A défaut du comité de s'acquitter de ses fonctions dû à l'absence des travailleuses, l'employeur doit convoquer à nouveau le comité. A défaut du comité de s'acquitter de ses fonctions à la réunion suivante dû à l'absence des travailleuses, l'employeur procède.

9.3 PÉRIODE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période d'acquisition de permanence de sept cent vingt (720) heures de travail dans une période de dix-huit (18) mois.

La travailleuse en période d'acquisition de la permanence a droit, à moins de stipulations contraires, à tous les avantages de la convention collective. Dans les cas de congédiement ou de mise à pied d'une travailleuse non-permanente, cette dernière n'a pas droit à recourir aux procédures de grief et d'arbitrage.

Une travailleuse ne peut exercer son droit d'ancienneté qu'une fois qu'elle est permanente.

9.4 PROCÉDURE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE

La travailleuse obtient sa permanence après la période d'acquisition de la permanence, suite à une décision favorable suivant la procédure suivante :

- a) Lorsque la travailleuse a accumulé trois-cent cinquante (350) heures travaillées durant sa période d'acquisition de la permanence, la directrice et une travailleuse membre du comité de sélection évaluent la travailleuse visée et lui transmettent les résultats de l'évaluation lors d'une rencontre à cet effet.

Le comité doit se réunir dans la période de quinze (15) jours ouvrables avant l'échéance prévue de la fin de la période d'acquisition de la permanence d'une travailleuse en période d'acquisition de la permanence et transmet sa décision à l'employeur.

- b) La travailleuse a le droit d'être entendue par le Comité de sélection avant qu'une décision ne soit adoptée par ce comité.
- c) Avant la fin de la période d'acquisition de la permanence, le Comité de sélection et d'évaluation doit décider:
 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 congédiement.

Quand le comité ne produit aucune décision, il y a prolongation

automatique de la période d'acquisition de la permanence.

d) Dans le cas où il y a prolongation de la période d'acquisition de la permanence, avant la fin de ladite période de prolongation, le comité doit décider:

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

Quand le comité ne produit pas de décision, il y a congédiement automatique.

ARTICLE – 10 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES

10.1 AFFICHAGE DE POSTE

Tout poste vacant ou nouvellement créé que l'employeur désire combler, doit faire l'objet d'un affichage dans chaque installation au tableau d'affichage destiné aux travailleuses dans un délai maximum de trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste.

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

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

- l'appellation d'emploi ;
- description de tâches ;
- l'installation visée ;
- le statut (temps complet, temps partiel) ;
- le nombre d'heures de travail par semaine ;
- les conditions d'obtention apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi ;
- la période d'affichage ;
- groupe d'âge ;
- l'horaire de travail à titre indicatif.

L'employeur peut afficher simultanément à l'extérieur.

Lorsque l'employeur décide d'abolir le poste, alors il avise le syndicat dans le délai de trente (30) jours de la vacance.

10.2 CANDIDATURE

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

Sur demande du syndicat, l'employeur remet à la déléguée syndicale une liste des travailleuses ayant posé leur candidature, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la demande.

10.3 RÉGISTRE DE POSTES

Toute travailleuse absente pour l'une des raisons prévues à la convention collective peut inscrire sa candidature sur tout poste vacant ou nouvellement créé dans le registre de postes prévu à cette fin. Les travailleuses peuvent s'inscrire au registre de postes une fois par année ou au début de leur absence.

Les parties, au niveau local, conviennent des règles d'application du registre de postes.

10.4 ATTRIBUTION DU POSTE

Le poste est accordé à la travailleuse candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui détiennent les conditions d'obtention apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi.

A défaut d'une telle travailleuse, l'employeur offre le poste à une personne de son choix selon les règles prévues au comité de sélection.

L'employeur n'est pas tenu d'accorder le poste à une travailleuse qui a été retournée à son ancien poste selon les dispositions de l'article 10.5 par le comité de sélection dans les neuf (9) derniers mois, d'une même appellation d'emploi ou, dans le cas d'un poste d'éducatrice, d'un poste auprès d'un groupe d'enfants d'âges semblables à ceux du poste vacant.

De plus, l'employeur n'est pas tenu d'accorder le poste à une travailleuse qui est en période d'essai à moins qu'elle renonce au poste sur lequel elle est en période d'essai.

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

10.5 PÉRIODE D'ESSAI

- a) La candidate à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de cent quarante (140) heures de travail.
- b) Avant la fin de sa période d'essai, le Comité de sélection et d'évaluation prend l'une ou l'autre des décisions suivantes:
 1. la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
 2. la prolongation de la période d'essai pour une durée de cent quarante (140) heures de travail;
 3. la travailleuse est réintégrée dans son ancien poste.

Si le comité de sélection et d'évaluation ne produit pas de décision, il y a automatiquement prolongation de la période d'essai.

- c) Dans le cas où il y a prolongation de la période d'essai, avant la fin de ladite prolongation, le comité de sélection et d'évaluation émet l'une ou l'autre des décisions suivantes:
1. la travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
 2. la travailleuse est réintégrée dans son ancien poste.

Si le comité de sélection et d'évaluation n'émet pas de décision unanime de maintenir la travailleuse dans son nouveau poste, la travailleuse retourne automatiquement à son ancien poste.

Au terme de la période d'essai, suite à la décision du comité de maintenir la travailleuse dans son nouveau poste, cette dernière est réputée être titulaire du poste obtenu et son ancien poste est dès lors considéré comme vacant. De plus, la travailleuse est réputée à ce moment-là satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- d) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande du comité, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

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 la mise à pied d'une titulaire de poste suite à une abolition de son poste, l'employeur lui transmet par écrit un avis à cet effet.
- b) La travailleuse affectée peut supplanter une travailleuse ayant moins d'ancienneté qu'elle, à condition qu'elle possède les conditions d'obtention prévues au libellé de l'appellation d'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 possède les conditions d'obtention apparaissant au libellé de l'appellation d'emploi.

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.
- d) Dans le cas d'une mise à pied suite à un surcroît de travail ou un remplacement où la travailleuse reçoit le préavis prévu à l'article 12.1 d), elle peut supplanter une travailleuse qui effectue un surcroît de travail ou un remplacement si :
 - 1) Elle possède plus d'ancienneté; et
 - 2) le surcroît de travail ou l'assignation temporaire est d'une durée restante prévue supérieure à trois (3) mois; et si
 - 3) plusieurs choix sont disponibles, elle doit supplanter la moins ancienne.

- e) L'employeur peut aussi aviser toute travailleuse qu'elle est sujette à être supplantée et par conséquent être mise à pied et, le cas échéant, cet avis constitue l'avis de mise à pied. Toutefois, le délai de trois (3) jours pour exprimer son choix de supplantation ne débutera qu'au moment où la travailleuse est avisée qu'elle est supplantée.
- f) 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 ET DÉLAI

La travailleuse affectée par une abolition de poste ou une supplantation reçoit un avis écrit de la part de l'employeur au moins 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) Les travailleuses mises à pied sont inscrites automatiquement sur la liste de rappel;
- b) Lorsqu'il y a augmentation de personnel et qu'un ou des postes sont ouverts, les travailleuses sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté, en commençant par la plus ancienne.

Toute travailleuse détentrice de poste qui se voit mise à pied bénéficie d'une priorité de retour au travail lorsqu'un poste du même statut que celui qu'elle détenait devient vacant ou disponible dans son appellaton d'emploi;

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

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

11.6 FERMETURE DU CPE

- a) 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 (90) jours à l'avance.
- b) En cas de fermeture du CPE pour des raisons hors du contrôle de l'employeur, l'avis peut être moins de quatre-vingt-dix (90) jours.

11.7 RÉOUVERTURE DU CPE

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

11.8 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

L'employeur n'est pas tenu d'accorder un poste à une travailleuse qui a été démise selon l'article 10.5 dans les neuf (9) derniers mois, d'une même appellation d'emploi ou, dans le cas d'un poste d'éducatrice, d'un poste auprès d'un groupe d'enfants d'âges semblables à ceux du poste visé par la supplantation.

La travailleuse qui obtient un poste en vertu du présent article et qui n'a pas déjà effectué avec succès une période d'essai sur un poste de la même appellation d'emploi ou, dans le cas d'un poste d'éducatrice, auprès d'un groupe d'enfants d'âges semblables à ceux du poste obtenu, doit effectuer une période d'essai conformément aux dispositions prévues à l'article 10.

Si au cours ou au terme de ladite période d'essai, l'employeur ne maintient pas la travailleuse à son poste, ladite travailleuse doit poursuivre la supplantation, être mise à pied ou retourner sur la liste de disponibilité selon le cas applicable et ce, conformément aux dispositions du présent article.

Toutefois, dans le cas de supplantation, la travailleuse a droit de supplanter une seule autre fois.

11.9 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.

11.10 BAISSÉ QUOTIDIENNE DU TAUX DE FRÉQUENTATION

Lorsque le taux de fréquentation journalier dans un module fait en sorte que le nombre journalier d'heures de travail à assumer par une travailleuse est inférieur à celui de sa journée normale de travail, la travailleuse qui détient le poste reçoit le salaire journalier qu'elle aurait reçu s'il n'y avait pas eu de baisse de fréquentation.

Pour avoir droit au maintien du salaire prévu à l'alinéa précédent au cours de la journée de travail où la travailleuse a eu moins d'heures de travail, elle doit assumer les tâches dans son champ d'activité que lui assigne l'employeur pour l'équivalent du temps de travail manquant à sa journée normale de travail. Pour pouvoir effectuer telle assignation, l'employeur peut mettre à pied sans préavis pour la période nécessaire à l'assignation, une travailleuse occasionnelle et, le cas échéant, l'occasionnelle mise à pied est la moins ancienne parmi celles qui ne sont pas encore au travail.

L'employeur offre par ancienneté aux travailleuses du module, la possibilité d'être affectées ou, si elles le désirent, être en congé sans traitement pour la journée ou partie de journée de travail visée.

ARTICLE – 12 REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE DISPONIBILITÉ

12.1 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE

- a) L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire ainsi que les surcroîts de travail, 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 du poste est absente;
 - lorsque la titulaire est à l'essai sur un autre poste;
 - pendant la période d'affichage et de sélection d'un poste affiché.
- c) Un poste temporairement dépourvu de sa titulaire ou un surcroît de travail, l'un comme l'autre prévus pour une période prévue inférieure ou égale à six (6) mois, n'est pas affiché et l'employeur se sert de la liste de disponibilité pour le combler.

Un poste temporairement dépourvu de sa titulaire ou un surcroît de travail, l'un comme l'autre prévus pour une période prévue supérieure à six (6) mois, est temporairement comblé et les dispositions prévues à l'article 10 s'appliquent mutatis mutandis à ce poste ou surcroît de travail.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu d'accorder le poste ou le surcroît de travail à une travailleuse qui est déjà l'objet d'une affectation en vertu du présent paragraphe, à moins qu'il lui reste moins de trente (30) jours à effectuer.

- d) La travailleuse qui comble un poste temporairement dépourvu de sa titulaire doit avoir un avis de sept (7) jours avant la fin d'un remplacement d'une période prévue de plus de deux (2) mois.

12.2 COMPOSITION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ

- a) La liste de disponibilité comprend les travailleuses mises à pied, les travailleuses à temps partiel et les travailleuses en congé sans traitement en vertu de 23 et de 24.1, qui ont exprimé leur disponibilité par écrit, ainsi que les travailleuses occasionnelles.
- b) Toute travailleuse peut démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de disponibilité. 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 DISPONIBILITÉ

- a) La liste de disponibilité est utilisée pour:
1. combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour une période prévue inférieure ou égale à six (6) mois;
 2. faire face à un surcroît temporaire de travail;
 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 disponibilité selon la procédure suivante :
- 1- La liste de disponibilité est appliquée par appellation d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'une appellation d'emploi si elle détient les conditions d'obtention prévues au libellé de l'appellation d'emploi ;
 - 2- Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté et en tenant compte de la disponibilité exprimée par écrit ;
 - 3- L'appel se fait par téléphone ou en personne et la travailleuse est tenue de se présenter au travail au moment indiqué par l'employeur, dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement ;
 4. Si la travailleuse refuse ou si l'employeur ne peut entrer en communication téléphonique avec la travailleuse, l'employeur offre le travail à une autre travailleuse;
 5. Dans tous les cas de remplacements temporaires ou de surcroît de travail, d'une durée prévisible de plus de trente (30) jours de travail mais inférieure ou égale à six (6) mois, une travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste ou d'un surcroît de travail 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 conditions d'obtention de la tâche telles qu'elles apparaissent au libellé de l'appellation d'emploi.

Toutefois, l'application de l'alinéa précédent ne peut entraîner plus
CPE Le Pipandor

d'une (1) mutation.

6. Le paragraphe précédent s'applique mutatis mutandis pour un poste d'une autre appellation d'emploi.

12.4 DISPONIBILITÉ

- a) L'employeur n'est tenu d'appeler une travailleuse inscrite sur la liste de disponibilité que dans la mesure où les périodes pour lesquelles elle est disponible coïncident avec la ou les périodes de remplacement ou du surcroît de travail, et en autant que la travailleuse n'ait pas débuté une affectation coïncidant avec la ou les périodes de remplacement ou du surcroît de travail ou une partie de celles-ci ou qu'elle ne soit pas sujette à une affectation qui doit débiter le jour de l'appel ou le jour ouvrable suivant.

Un remplacement temporaire dû à une absence, qui devient d'une durée indéterminée, est fractionnée pour constituer un nouveau remplacement au premier lundi suivant l'obtention du billet médical indiquant que l'absence est d'une durée indéterminée et de plus de deux (2) semaines.

Un remplacement temporaire dû à la fois au congé annuel d'une travailleuse prises en dehors de la période normale de prise des congés annuels et à une ou des absences qui les précèdent ou les suivent immédiatement ou les deux est fractionné et ce, en un maximum de deux (2) remplacements. Le fractionnement intervient au moment où débute le congé annuel et/ou bien au moment où il finit.

- b) La travailleuse exprime sa disponibilité qu'elle peut offrir à l'employeur en l'inscrivant par le formulaire prévu en annexe F.

Elle peut la modifier une (1) fois par période d'un (1) mois.

Toutefois, pour la période des mois de juin, juillet et août, l'occasionnelle permanente ne peut modifier sa disponibilité pour cette période après le 30 avril précédent.

Durant la période des mois de juin, juillet et août, les remplacements sont accordés semaine par semaine.

Une copie du formulaire remise à l'employeur est transmise au syndicat.

- c) À la troisième fois qu'une travailleuse refuse ou ne se présente pas au travail au moment qui lui est signifié ou si l'employeur ne peut entrer en communication téléphonique avec elle dans un délai nécessaire, alors

son nom est radié de la liste de disponibilité à compter de cette troisième fois, jusqu'au terme du mois suivant. La preuve que l'employeur ne peut pas entrer en communication téléphonique avec la travailleuse lui incombe.

Si, à la suite d'une première radiation temporaire de la liste, un manquement de même nature se présente à l'intérieur d'une période de douze (12) mois; alors son nom est radié de la liste de disponibilité pour une période de six (6) mois. Toutefois, une radiation temporaire de la liste est retirée du dossier de la travailleuse lorsqu'il s'est écoulé douze (12) mois sans qu'il y ait eu une radiation définitive.

- d) Une travailleuse peut exprimer une non-disponibilité, pour une travailleuse occasionnelle cette non-disponibilité ne peut excéder une période maximale de douze (12) mois, auquel cas elle en avise par écrit le CPE.

Pour être réinscrite sur la liste de disponibilité la travailleuse exprime à nouveau sa disponibilité par écrit, et ce en tout temps.

12.5 QUALIFICATIONS REQUISES POUR UN REMPLACEMENT

Malgré toute autre disposition de la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) les qualifications reconnues pour un poste d'éducatrice au sens du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance sont requises pour l'obtention d'un remplacement de plus de douze (12) semaines;
- b) les qualifications ne sont pas requises pour obtenir un remplacement de douze (12) semaines ou moins ou pour les remplacements qui débutent et se terminent durant la période normale de prise du congé annuel;
- c) dans le cas où l'attribution d'un remplacement de moins de douze (12) semaines à une candidate aurait pour conséquence que l'employeur ne respecte plus les exigences minimales quant au nombre d'éducatrices qualifiées tel qu'il est prévu au Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, les qualifications au sens du Règlement ont préséance sur l'ancienneté.

ARTICLE – 13 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

13.1 DÉFINITION DU GRIEF

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

13.2 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE

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

13.3 DÉPÔT DU GRIEF

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

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

- c) Le syndicat peut également déposer un grief en lieu et place de la travailleuse, sauf dans le cas de congédiement si elle s'y oppose.
- d) Plusieurs travailleuses, collectivement, ou le syndicat peuvent présenter un grief en suivant la procédure précédemment décrite.

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

13.4 DEUXIÈME ÉTAPE : ARBITRAGE

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

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

- c) Si aucune discussion n'a eu lieu afin de tenter de régler le grief, l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre par écrit avant de procéder à la nomination de l'arbitre. Cette rencontre doit avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.
- d) À défaut de procéder à la demande de nomination d'un arbitre dans les douze (12) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

13.5 POUVOIRS DE L'ARBITRE

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

13.6 FRAIS D'ARBITRAGE

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

- d) Chaque partie assume les frais de ses témoins.

13.7 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

a) Démission contestée

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

b) Aveu signé

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

c) Non-discrimination

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

ARTICLE – 14 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

14.1 PRINCIPE ET DÉFINITION

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

14.2 AVIS DE MESURE DISCIPLINAIRE

- a) La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée à la

travailleuse concernée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours à compter du jour où l'employeur en a pris connaissance, mais sans excéder six (6) mois de la commission du fait; un avis écrit de l'employeur fait foi de la date de ce jour.

- b) Lorsque l'événement donnant lieu à la mesure disciplinaire survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au paragraphe a) sont prolongés de trente (30) jours.
- c) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur remet à la travailleuse un avis écrit précisant les motifs et les faits à l'origine de la sanction disciplinaire qui lui est imposée.
- d) Une copie de l'avis de congédiement ou de suspension est transmise sans délai au syndicat.

14.3 RECOURS DE LA TRAVAILLEUSE

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

14.4 DÉLAI DE PÉREMPTION

Aucune mesure disciplinaire imposée à une travailleuse ne peut être invoquée contre elle dans un délai excédant douze (12) mois de calendrier de ladite mesure, à moins qu'un incident similaire ne survienne durant cette période. Dans ce cas, un nouveau délai de douze (12) mois s'applique à compter de la date du nouvel incident, et ainsi de suite.

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

14.5 DOSSIER PERSONNEL

- a) Sur demande et en présence du représentant de l'employeur, une travailleuse peut consulter son dossier, et ce, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le syndicat. De plus, la travailleuse peut obtenir une copie dudit dossier.
- b) Ce dossier comprend :
 - curriculum vitae;

- formulaire de demande d'emploi;
- formulaire d'embauche;
- toute autorisation de déduction;
- demande de transfert et les avis de nomination;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- copie des rapports disciplinaires ou administratifs;
- formulaire de disponibilité;
- copie des rapports d'évaluation;
- copie des rapports d'accident de travail;
- copie des rapports de santé;
- demande de congé avec ou sans traitement;
- lettre de démission;
- lettre attestant la vérification de l'absence d'empêchement;
- attestation de premiers soins.

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

14.6 FARDEAU DE LA PREUVE

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

14.7 MESURE ADMINISTRATIVE

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

ARTICLE – 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.1 PRÉVENTION

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

15.2 COMITÉ PARITAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- a) Un comité paritaire en santé et sécurité au travail est mis en place. Le comité est constitué d'une travailleuse désignée par le syndicat et d'un représentant de l'employeur, par installation.

- b) Le comité a pour rôle de :
 - analyser les risques présents au centre de la petite enfance ;
 - développer des solutions et convenir d'actions concrètes visant à protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses ;
 - décider des modalités d'inspection des lieux de travail ;
 - faire les recommandations appropriées à l'employeur ;
 - recevoir copie des avis d'accident.

- c) La mise en œuvre des décisions est de la responsabilité de l'employeur.

- d) Le comité se réunit au minimum à tous les trois (3) mois. Il peut aussi se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- e) Les rencontres se tiennent sur les heures de travail et sans perte de traitement pour les travailleuses, à moins d'entente contraire entre les parties.

15.3 RETOUR AU TRAVAIL

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

ARTICLE – 16 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 DURÉE DU TRAVAIL

La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties à raison de sept (7) heures de travail par jour, sur une période de cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi.

16.2 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

- a) L'employeur s'engage à ne pas créer de postes à heures brisées sans avoir préalablement consulté le syndicat.
- b) Il est loisible, lors de toute absence d'au moins (1) journée et que l'employeur a été avisé par écrit quarante-huit (48) heures à l'avance, à une travailleuse du même module de changer d'horaire avec une travailleuse absente peu importe le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'une ou l'autre des travailleuses.
- c) Il est loisible à deux (2) travailleuses d'une même appellation d'emploi et d'un même groupe d'échanger entre elles leur horaire de travail, tel qu'établi et ce, après le consentement de la directrice.

16.3 RÉPARTITION DES HORAIRES

La journée de travail de la travailleuse est entre six heures quarante-cinq minutes (6 h 45) et dix-sept heures quarante-cinq minutes (17 h 45). Cependant, à moins d'entente contraire entre la travailleuse et l'employeur, la travailleuse doit accomplir sa journée de travail à l'intérieur d'une période de huit (8) heures. Les périodes de travail ainsi que la période du repas du midi sont consécutives.

16.4 PÉRIODE DE REPAS

La travailleuse dispose d'une demie (0,5) heure à une (1) heure pour le repas du midi, à moins d'entente contraire entre la travailleuse et l'employeur. L'employeur détermine pour chacune des travailleuses la durée et l'heure du début de sa période du dîner.

La période du dîner doit se situer, à moins d'entente contraire entre la travailleuse et l'employeur, entre 11:00 heures et 14:00 heures.

16.5 PÉRIODE DE REPOS

Lorsqu'il est prévu que la travailleuse doit accomplir deux heures et demie (2 1/2) et plus de travail dans une même demi-journée, ou qu'elle a effectivement accompli deux heures et demie (2 1/2) et plus de travail dans la même période, la travailleuse dispose, pour le repos quotidien, de quinze (15) minutes.

De plus, la travailleuse, pour laquelle il est prévu ou qui effectivement accomplit sept (7) heures de travail dans une même journée, dispose de deux (2) périodes quotidiennes de quinze (15) minutes.

L'employeur détermine pour chacune des travailleuses l'heure du début de la période de repos. Dans le cas où une travailleuse n'a pu disposer d'une période de repos à laquelle elle avait droit, elle se voit verser une compensation monétaire équivalente à sa période de repos et ce, même pour les sorties extérieures.

16.6 ACTIVITÉS D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUES ET RÉUNIONS D'ÉQUIPE (QUANTUM)

A) Banque annuelle

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

B) Utilisation et répartition des heures allouées

La banque vise les activités suivantes :

- le temps de planification pédagogique;
- 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 pédagogiques est déterminée par l'employeur après consultation de l'équipe de travail.

Les heures pédagogiques sont effectuées à l'intérieur de la semaine normale de travail et sont réalisées au CPE.

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

Le CPE met à la disposition de l'éducatrice un espace et une table de travail pour les périodes de préparation d'activités pédagogiques.

16.7 GESTION À LA CUISINE - Aucune disposition

16.8 ACTIVITÉS À CARACTÈRE SPÉCIAL

Après autorisation de l'employeur, 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.

16.9 TRAVAILLEUSE AYANT EN CHARGE UNE STAGIAIRE

Au besoin, l'employeur libère avec traitement la travailleuse responsable d'une stagiaire afin de s'acquitter des tâches supplémentaires occasionnées par le fait d'accueillir une stagiaire. Le temps nécessaire est alloué à la travailleuse à l'intérieur de son horaire de travail après autorisation de l'employeur.

16.10 INTEMPÉRIE OU ÉVÉNEMENT INCONTRÔLABLE

À l'occasion d'une déclaration d'urgence nationale sur tout ou une partie du territoire du Québec en vertu de la Loi sur la sécurité civile (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 RÉMUNÉRATION À TAUX RÉGULIER

Les heures effectuées en vertu des clauses 16.6 à 16.9 inclusivement ne sont pas considérées comme du temps supplémentaire et sont rémunérées à taux régulier, sauf si le total des heures est supérieur à quarante (40) heures dans une semaine ; à ce moment, la portion des heures dépassant quarante (40) heures est rémunérée à taux supplémentaire.

16.12 INFORMATION DE L'HORAIRE

- a) L'employeur informe la travailleuse à temps complet et la travailleuse à temps partiel de leur horaire. Par la suite, l'employeur informe la travailleuse dans les plus brefs délais de toute modification à son horaire.
- b) Au plus tard le vendredi midi, l'employeur informe la travailleuse occasionnelle, des charges de travail disponibles pour la semaine suivante, des jours où elle doit se présenter au travail et, pour chacun d'eux, l'horaire. L'employeur doit informer la travailleuse dans les plus brefs délais de toute modification à son calendrier et à son horaire établis.

16.13 CONGÉ À TEMPS PARTIEL

Une (1) fois par année, sur demande faite dix (10) jours à l'avance un congé à temps partiel d'une durée maximale de vingt-six (26) semaines est accordé à la travailleuse à temps complet. Lors de sa demande, la travailleuse précise la durée de son congé.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la travailleuse doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre travailleuse à temps partiel d'une même appellation d'emploi et du même groupe d'enfants.

L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des travailleuses à temps partiel.

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les travailleuses visées par l'échange de postes reprennent leur poste respectif. Si pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des travailleuses cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

La travailleuse à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent article est considérée comme une travailleuse à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la travailleuse à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel.

ARTICLE – 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.1 DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- a) Tout travail fait en plus de la semaine normale de trente-cinq (35) heures ou en plus d'une (1) journée normale de travail de sept (7) heures est considéré comme du temps supplémentaire.

Est également considéré comme temps supplémentaire tout travail exécuté le samedi ou le dimanche.

Aux fins de détermination du temps supplémentaire, ne sont pas considéré comme du temps supplémentaire le temps de participation de la travailleuse, à la demande ou sur invitation de l'employeur, à toute réunion du personnel ou de tout comité.

Sauf ce qui est prévu à la clause 17.1 b) ou dans un cas d'urgence, tout travail supplémentaire à taux majoré doit être autorisé par l'employeur.

- b) Lors de prolongation de travail due au retard d'un parent après la fermeture, la travailleuse concernée se voit reconnaître comme du temps supplémentaire la durée du retard arrondi à la demi-heure supérieure. Les modalités d'application de la présente clause sont établies par les parties au comité des relations du travail (C.R.T.).

17.2 RÉPARTITION DU TRAVAIL À EFFECTUER EN SUS DE LA JOURNÉE OU DE LA SEMAINE DE TRAVAIL PRÉVUES POUR LES TRAVAILLEUSES

Le travail en sus de la journée ou de la semaine de travail prévues pour les travailleuses leur est offert pour la durée du travail prévu, en commençant par la plus ancienne dans chacun des cas :

- 1.- Aux travailleuses du module qui sont disponibles sur les lieux du travail pour tel travail sans constituer pour elles du temps supplémentaire.
- 2.- Aux autres travailleuses du CPE qui sont disponibles sur les lieux du travail pour tel travail sans constituer pour elles du temps supplémentaire.
- 3.- Aux travailleuses de la liste de disponibilité disponibles pour tel travail sans constituer pour elles du temps supplémentaire, si la durée prévue du travail est d'au moins trois (3) heures.

A défaut d'une travailleuse disponible pour un tel travail sans constituer pour elle du temps supplémentaire, le travail est offert selon le même ordre mais pour du travail en temps supplémentaire.

La travailleuse n'est pas tenue d'effectuer un travail en sus de sa journée ou de sa semaine de travail prévues sauf lorsqu'un parent retarde à venir chercher son enfant après les heures de fermeture du CPE ou lorsque le ratio global exige la présence de la travailleuse.

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

17.4 RAPPEL AU TRAVAIL

La travailleuse qui est rappelée pour effectuer d'urgence du travail à taux majoré après avoir quitté le CPE la journée même, est rémunérée à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de salaire régulier. Chaque fraction d'heure est comptée pour une (1) heure.

17.5 REPRISE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Aux fins d'application du paragraphe c) de 17.3, pour une travailleuse à temps complet, les heures supplémentaires inférieures à quarante (40) heures hebdomadaires de travail peuvent être reprises en temps équivalent.

ARTICLE – 18 CONGÉS ANNUELS

18.1 DURÉE DU CONGÉ ANNUEL

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

18.3 PÉRIODE DE PRISE DE CONGÉ ANNUEL

La période située entre le 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 PROCESSUS DE DÉTERMINATION DES CONGÉS ANNUELS

Après avoir soumis la question au C.R.T., au plus tard le quinze (15) mars, l'employeur affiche :

- a) Par appellation d'emploi, le nom des travailleuses et la durée du congé annuel auquel elles ont droit;
- b) Pour chaque appellation d'emploi, pour chaque installation ou groupe d'installations, pour chaque période ou partie de période de l'année des congés annuels, le nombre de travailleuses qui peuvent s'absenter à la fois selon les exigences des services. Toutefois, dans le cas des éducatrices, quatre (4) travailleuses de l'installation principale (119^e rue) et trois (3) travailleuses du groupe des autres installations (118^e rue) peuvent s'absenter à la fois. De plus, pendant les congés annuels d'été de la construction ainsi que pendant la période de relâche scolaire, peut s'ajouter deux (2) éducatrices de l'installation principale (119^e rue) et une (1) éducatrice du groupe des autres installations (118^e rue).
- c) L'Employeur fera en sorte que chaque travailleuse puisse prendre au moins deux (2) semaines consécutives durant la période normale de prise des congés annuels.

18.5 CHOIX DES DATES DE CONGÉ ANNUEL

- a) Pour la période normale de prise des congés annuels

Au plus tard le 31 mars suivant, les travailleuses indiquent à l'employeur les moments et les périodes sur lesquels elles se sont entendues pour leur congé annuel.

À défaut d'entente de toutes les travailleuses, les travailleuses notifient à l'employeur au plus tard le 31 mars, le ou les moments et périodes où elles désirent prendre leur congé annuel. Dans une installation (119^e rue) ou groupe d'installations (118^e rue), la travailleuse qui a plus d'ancienneté accumulée à son crédit a priorité sur les autres travailleuses de son installation ou de son groupe d'installations pour la détermination du ou des moments et périodes de son congé annuel.

L'employeur affiche au plus tard le 15 avril le calendrier des congés annuels.

b) Pour la période extérieure à la période normale des congés annuels

Pour la période du 25 août au 30 septembre suivant, le 1^{er} alinéa de 18.3 s'applique pour déterminer la prise de congé annuel.

Pour la période du 1^{er} octobre au 31 mars suivant, les travailleuses notifient à l'employeur au plus tard le 15 septembre le ou les moments et périodes où elles désirent prendre leur congé annuel. Dans une installation (119^e rue) ou groupe d'installations (118^e rue), la travailleuse qui a plus d'ancienneté accumulée à son crédit a priorité sur les autres travailleuses de son installation ou de son groupe d'installations pour la détermination du ou des moments et périodes de son congé annuel.

L'employeur affiche au plus tard le 30 septembre le calendrier des congés annuels pour la période du 16 septembre au 31 mars suivant.

c) Dispositions diverses sur la prise du congé annuel

En dehors de la période normale de prise du congé annuel, dans le cas où l'employeur est dans l'impossibilité de trouver une remplaçante pour la durée dudit congé, alors celui-ci est reporté à un moment déterminé par entente entre la travailleuse et l'employeur.

Une travailleuse incapable de prendre ses congés annuels à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail, juré, survenus avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit aviser l'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 ce dernier cas, la travailleuse doit faire preuve de cette incapacité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

Dans les cas prévus aux deux alinéas précédents, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de congé annuel choisies par les autres travailleuses et le moment de la reprise de son congé annuel sera déterminé par entente entre la travailleuse et l'employeur.

d) Une travailleuse ayant cinq (5) semaines et plus de congé annuel peut fractionner une (1) semaine en journées qui peuvent être prises pendant la période du 1^{er} avril au 14 mai suivant et pendant la période du 26 août au 31 janvier suivant, l'une comme l'autre de l'année qui suit l'année de référence. La détermination de la prise de ces jours de congé annuel se fait conformément aux dispositions du paragraphe b) précédent.

18.6 INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL

À compter du 1^{er} 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 prévalu 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 18.2 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.

18.7 SURCROÎT DE TRAVAIL

Lors de la période normale de prise du congé annuel prévu au 1^{er} alinéa de 18.3, les surcroûts de travail occasionnés par les groupes (coccinelles et libellules) sont affichés. Les règles prévues à l'article 10 s'appliquent lors de ces affichages. La travailleuse détentrice de poste qui obtient l'un ou l'autre de ce surcroît temporaire, a un droit de retour sur son poste à la fin de la période prévue pour ce surcroît temporaire.

18.8 PÉRIODE NORMALE DE PRISE DU CONGÉ ANNUEL

Lors de la période normale de prise du congé annuel prévu au 1^{er} alinéa de 18.3, une travailleuse qui le demande à l'employeur avant le 31 mars de l'année en cours, peut changer de poste avec une autre travailleuse du même module, sans égard au nombre d'heures prévues à l'horaire.

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 1^{er} janvier (Jour de l'An);
 - 2. le Vendredi saint ou le lundi de Pâques;
 - 3. le lundi qui précède le 25 mai (journée nationale des Patriotes);
 - 4. le 24 juin (fête nationale du Québec);
 - 5. le 1^{er} juillet (fête du Canada);
 - 6. le premier (1^{er}) lundi de septembre (fête du Travail);
 - 7. le deuxième (2^e) lundi d'octobre (Action de grâces);
 - 8. le 25 décembre (jour de Noël).
- 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 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, PERSONNEL OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

20.1 CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNEL

- 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 1^{er} avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de 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 1^{er} 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

Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

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 DROITS 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 rappel¹ 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.

¹ Dans la présente convention collective, lire *disponibilité* en lieu et place de *rappel*.
CPE Le Pipandor

- 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, CONGÉ 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 AVIS À L'EMPLOYEUR

a) Examens médicaux relatifs à la grossesse

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

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

b) Avis à l'employeur

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

22.5 CONGÉ DE MATERNITÉ SPÉCIAL ET INTERRUPTION DE GROSSESSE

a) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

d) Durée maximale

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

e) Avis à l'employeur

En cas d'interruption de grossesse, la travailleuse doit, le plus tôt possible, donner un avis écrit à l'employeur l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

En cas d'accouchement prématuré, la travailleuse doit aviser l'employeur si la date prévue de retour est différente de celle déjà fournie.

22.6 CONGÉ DE MATERNITÉ

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

a) Répartition du congé

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

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

par un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie 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 rappel¹.

¹ Dans la présente convention collective, lire *disponibilité* en lieu et place de *rappel*
CPE Le Pipandor

4. La travailleuse qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel¹.

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 (20^e) semaine de grossesse.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du travailleur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- c) Le travailleur doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- d) La travailleuse dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

22.8 CONGÉ DE PATERNITÉ

Un travailleur a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines

¹ Ibid

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 rappel¹.
4. Le travailleur qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel².

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.

¹ Dans la présente convention collective, lire *disponibilité* en lieu et place de *rappel*.

² Ibid

ARTICLE – 23 CONGÉ PARENTAL

23.1 CONGÉ PARENTAL COMPLÉMENTAIRE

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

23.2 AVIS À L'EMPLOYEUR ET DATE DE RETOUR

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

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

23.3 FRACTIONNEMENT

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

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

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

travailleuse, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

23.4 SUSPENSION DU CONGÉ

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

23.5 RETOUR AU TRAVAIL AVANT L'EXPIRATION DU CONGÉ PARENTAL

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

23.6 RETOUR AU TRAVAIL

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

23.7 RÉINTÉGRATION DE LA TRAVAILLEUSE

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

23.8 POSTE ABOLI

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

De même, au retour du congé parental, la travailleuse ne détenant pas de poste reprend le remplacement qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de ce remplacement se poursuit après la fin de son congé parental ou elle retourne sur la liste de rappel¹ si son remplacement est terminé.

¹ Dans la présente convention collective, lire *disponibilité* en lieu et place de *rappel*.
CPE Le Pipandor

ARTICLE – 24 CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT

24.1 FORMATION PROFESSIONNELLE

- a) Toute travailleuse à temps complet ou à temps partiel qui a accumulé un (1) an de service peut obtenir un congé de perfectionnement, sans traitement, pour s'inscrire et suivre un cours ou un programme de formation professionnelle relié.
- b) Ce congé est accordé à temps complet, selon la demande et pour une durée maximale de deux (2) ans. Toutefois, après entente entre les parties, le congé peut être à temps partiel.
- c) Pour obtenir un tel congé, la travailleuse doit en faire la demande au moins quinze (15) jours à l'avance et faire la preuve de son inscription ou de sa demande d'inscription.
- d) Au cours de son congé de perfectionnement, la travailleuse accumule son ancienneté. Elle peut aussi continuer à participer aux régimes d'assurance et de retraite qui lui sont applicables aux conditions énoncées dans les contrats, sous réserve soit du paiement régulier des cotisations exigibles où l'employeur assume sa part si le paiement ne lui entraîne pas de frais supplémentaire, soit du paiement de la totalité des primes dans le cas contraire.
- 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 vingt (20) jours à l'avance, la travailleuse reprend son poste ou le remplacement qu'elle détenait avant son départ.

Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail. De même, si le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ est terminé, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ledit remplacement ou elle est inscrite sur la liste de disponibilité conformément aux dispositions de la convention collective.

24.2 AIDE-FINANCIÈRE

Le CPE s'engage à investir un pour cent (1%) de la masse salariale des travailleuses dans leur formation. Les priorités sont déterminées au CRT, étant entendu que toute formation obligatoire, dont entre autres celle des journées pédagogiques et des réunions de personnel, est incluse dans ce pourcentage et est prioritaire à toute autre formation.

24.3 FORMATION OU PERFECTIONNEMENT EXIGÉ PAR L'EMPLOYEUR

Dans tous les cas de perfectionnement exigé par l'employeur, à l'exception de celui relatif aux conditions d'obtention d'un poste dans une appellation d'emploi, celui-ci s'engage à assumer les frais liés 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.

Les débours de l'employeur doivent être pris prioritairement à même les subventions à la formation.

ARTICLE – 25 CONGÉS SANS TRAITEMENT

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

- a) Après un (1) an de service continu, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines, en autant qu'elle en fasse la demande au moins quinze (15) jours à l'avance.
- b) Ce congé pourra être fractionné en deux (2) parties d'au moins une (1) semaine chacune.
- c) Ce congé ne peut être refusé à moins d'un motif valable, auquel cas l'employeur explique par écrit à la personne salariée.
- d) Lors de ce congé sans traitement, la travailleuse accumule son ancienneté et maintient son adhésion au régime d'assurance collective aux conditions du contrat.

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

- a) Après deux (2) ans de service et une (1) fois par période de deux (2) ans par la suite, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, incluant le congé prévu à la clause précédente, en autant qu'elle en fasse la demande au moins vingt (20) 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) Plusieurs travailleuses à la fois peuvent se prévaloir d'un tel congé pour la même période et ce, après entente avec le CPE et le syndicat.
- d) 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) Assurances collectives et régime de retraite

Au cours de son congé sans traitement, la travailleuse peut continuer à participer aux régimes d'assurances et au régime de retraite qui lui sont applicables aux conditions énoncées dans le contrat d'assurances et du régime de retraite selon le cas, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes et des cotisations.

3) 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 disponibilité, conformément aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE – 26 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

26.1 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Jusqu'au 31 mars 2014, le CPE adhère au régime d'assurance collective et de congé de maternité à l'intention du personnel œuvrant dans les CPE du Québec, auquel contribue le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine.

26.2 COÛT DU RÉGIME

À compter de la signature de la convention collective, la contribution des employeurs est maintenue jusqu'au 31 mars 2014. À cet effet, une partie du coût du régime est assumée par une subvention du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine. La subvention est répartie entre les travailleuses assurées de sorte à diminuer la prime applicable à chaque travailleuse d'un montant proportionnel à son salaire. Le solde est défrayé à 50% par le CPE et à 50% par la travailleuse.

La part de la travailleuse est attribuée prioritairement au paiement de la prime
CPE Le Pipandor

d'assurance-salaire de longue durée.

Si une travailleuse demande d'être exemptée de l'assurance-maladie et de l'assurance-dentaire, sa part doit couvrir au moins la totalité de la prime d'assurance-salaire longue durée.

26.3 INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR

L'employeur fournit à chaque travailleuse une brochure explicative s'il y a sur les dispositions et les différentes protections comprises dans les régimes d'assurance collective.

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)

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 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011
Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2010, d'un pourcentage égal à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %)¹.
- b) Période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012
Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2011, d'un pourcentage égal à zéro virgule soixante-quinze pour cent (0,75 %)¹.
- c) Période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013
Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2012, d'un pourcentage égal à un pour cent (1 %)¹.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} 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

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

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

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

des données de Statistique Canada pour le Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour l'année 2011.

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

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

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} 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) nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011 et à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à deux pour cent (2 %), moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième (2^e) 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 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

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

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les

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

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

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

années 2010, 2011, 2012 et 2013¹ 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 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième (2^e) alinéa de l'article 30.2 c) et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième (2^e) alinéa de l'article 30.2 d).

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

f) Ajustement au 31 mars 2015

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

30.3 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

¹ 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.

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.

30.4 VERSEMENT DES SALAIRES

- a) Le versement du salaire s'effectue par dépôt bancaire à tous les mercredis. Le salaire couvre la semaine antérieure de travail complétée, du lundi au vendredi.
- b) Sur le relevé de paie, l'employeur inscrit les nom et prénom de la travailleuse, l'appellation d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire.
- c) Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et R-1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

30.5 DÉPART D'UNE TRAVAILLEUSE

Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi définitive, 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 que, à la demande de la travailleuse, une

attestation d'heures travaillées laquelle doit mentionner :

- nom et coordonnées du CPE ;
- appellation d'emploi et description des fonctions exercées par l'employée ;

- son statut de travailleuse ;
- salaire horaire versé et positionnement dans l'échelle salariale;
- le nombre d'années et d'heures réellement travaillé cumulé du CPE.

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 à moins d'une entente entre l'employeur et la travailleuse pour des modalités différentes de remboursement.

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; à moins d'une entente entre l'employeur et la travailleuse pour des modalités différentes de remboursement.

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 1^{er} avril 2010 sont versés dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des conventions collectives des employeurs visés par la négociation regroupée.

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

ARTICLE – 32 DISPOSITIONS DIVERSES

32.1 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

32.2 LOCAL DE REPOS

L'Employeur met à la disposition du personnel du CPE un espace qui lui est exclusivement réservé de 9 h 00 à 16 h 00 pour la prise des pauses.

32.3 DÎNERS

L'employeur fournit le dîner à la travailleuse qui est tenue par l'employeur à demeurer à son poste de travail lors de son dîner.

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 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.

32.6 VÉRIFICATION D'ABSENCE D'EMPÊCHEMENT

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

32.7 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 1^{er} 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.

32.8 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.

32.9 RÉUNIONS, COMITÉ

La travailleuse qui participe, à la demande ou sur invitation de l'employeur, à toute réunion du personnel ou tout comité est rémunérée selon son taux horaire régulier.

Pour sa participation à un comité, à son choix, elle peut les accumuler, heure pour heure, dans une banque de congés. Cette reprise de temps doit se faire au cours de la même année financière à défaut de quoi elle est monnayée.

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.

33.3 RÉOUVERTURE SUITE À UNE ENTENTE PROVINCIALE

Advenant une entente entre le secteur des CPE (CSN) et le gouvernement affectant les conditions de travail prévues à la présente convention collective, les parties conviennent de rouvrir la convention collective sur les clauses visées par l'entente provinciale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan le 27 mars 2013.

**LE CENTRE DE LA PETITE
ENFANCE LE PIPANDOR**

**SYNDICAT RÉGIONAL DES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
EN CPE DU CŒUR DU QUÉBEC (CSN)-
SECTION LE PIPANDOR**

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

➤ 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 rappel¹.

➤ 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.

¹ Dans la présente convention collective, lire *disponibilité* en lieu et place de *rappel*

Conditions d'obtention

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

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

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

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Préposée**

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

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

➤ **Responsable en alimentation ou cuisinière**

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

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

Conditions d'obtention

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

ou

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

institutionnel.

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

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Secrétaire-réceptionniste**

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Aide-éducatrice ou aide générale**

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

b) À compter de la signature de la convention collective, l'employeur s'engage à ne pas créer de nouveau poste d'aide-éducatrice jusqu'à la conclusion des travaux d'évaluation des emplois, conformément à la lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.

➤ **Éducatrice spécialisée**

a) Lorsque le poste d'éducatrice spécialisée est prévu à la convention collective le jour précédant la signature de la convention collective, l'employeur maintient la description et l'échelle salariale associées à ce poste jusqu'à la fin des travaux prévus à la lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.

b) À compter de la signature de la convention collective, l'employeur s'engage à ne pas créer de nouveau poste d'éducatrice spécialisée jusqu'à la conclusion des travaux d'évaluation des emplois, conformément à la lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance.

ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES¹⁵ (nationale)

- Personnel de garde éducative
- Éducatrice qualifiée

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	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

- Éducatrice non qualifiée

Échelon	1 ^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
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

¹⁵ Pour la période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013, la majoration de 0,5 % relative à la croissance du PIB nominal prévue à l'article 30 de la convention collective est incluse aux taux horaires et échelles de traitements présentés dans cette annexe. Pour les années suivantes, les majorations relatives à la croissance du PIB nominal prévues à l'article 30 de la convention collective ne sont pas incluses aux taux horaires et échelles de traitements présentés dans cette annexe.

4	15,63	16,03	16,27	16,55	16,88
3	15,19	15,57	15,81	16,09	16,41
2	14,72	15,08	15,31	15,58	15,89
1	14,26	14,61	14,83	15,09	15,39

➤ **Personnel de services**

➤ **Responsable de l'alimentation ou cuisinière**

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

➤ **Préposée**

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

➤ **Aide-éducatrice**

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

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

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

- Agente de conformité

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

- **Personnel de soutien administratif**
- **Adjointe administrative**

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

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

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

- **Secrétaire-réceptionniste**

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

- **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'intention** relative à l'évaluation de certains emplois
-



ANNEXE D CPE LE PIPANDOR – FICHE D'EMBAUCHE

« **Le CPE Le Pipandor** », situé au 90, 119^e rue, Shawinigan-Sud, Québec, G9P 4 E6, retient à titre de personne salariée, les services de :

Nom : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Prov. : _____ Code postal : _____

Téléphone : _____ No. d'assurance sociale : _____

Date de naissance : _____ Numéro bancaire : _____

Personne à contacter en cas d'urgence : _____

Tél. : (à la maison) (_____) _____ (cellulaire) : (_____) _____

Tél. : bureau (_____) _____

Groupe d'emploi : _____

Classe et échelon : _____

Dispositions particulières :

Les dispositions des présentes sont soumises à celles de la convention collective et ne peuvent, en aucune façon ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit. L'annulation d'une des dispositions des présentes n'invalide pas les autres dispositions du présent engagement.

Nonobstant l'alinéa précédent, je m'engage, comme personne salariée, à fournir au « **CPE Le Pipandor** », les documents attestant mes qualifications avant le _____ à défaut de quoi, le présent contrat devient nul et non avenu.

Signé à _____ le _____ 20_____

Pour l'employeur

Personne salariée



ANNEXE E CPE LE PIPANDOR – FICHE DE DISPONIBILITÉ

NOM: _____

APPELLATION D'EMPLOI :

- Éducatrice
- Aide générale
- Conseillère pédagogique
- Responsable du service alimentaire
- Secrétaire-comptable
- Ouvrier de maintenance

Disponibilité exprimée

Nombre de jours/semaine _____ jours

Lundi		Mardi		Mercredi		Jeudi		Vendredi		Samedi		Dimanche	
Am	<input type="checkbox"/>	Am	<input type="checkbox"/>	Am	<input type="checkbox"/>	Am	<input type="checkbox"/>	Am	<input type="checkbox"/>	Am	<input type="checkbox"/>	Am	<input type="checkbox"/>
Pm	<input type="checkbox"/>	Pm	<input type="checkbox"/>	Pm	<input type="checkbox"/>	Pm	<input type="checkbox"/>	Pm	<input type="checkbox"/>	Pm	<input type="checkbox"/>	Pm	<input type="checkbox"/>
Soir	<input type="checkbox"/>	Soir	<input type="checkbox"/>	Soir	<input type="checkbox"/>	Soir	<input type="checkbox"/>	Soir	<input type="checkbox"/>				

Remarques ou non-disponibilité: _____

Date: _____ **Signature :** _____

ANNEXE F CPE LE PIPANDOR – MESURES TRANSITOIRES

1. CONGÉS ANNUELS (vacances)

Mesure transitoire visant à ramener au 1^{er} avril l'année de référence actuelle du 1^{er} mai des congés annuels :

- 1^{er} mai 2012 : versement de l'indemnité de 2 % x 12 mois (1^{er} mai 2011 au 30 avril 2012);
- 1^{er} avril 2013 : versement de l'indemnité de 2 % x 11 mois (1^{er} mai 2012 au 31 mars 2013). Toutefois, la personne peut prendre ses congés annuel jusqu'au 30 avril 2013.
- 1^{er} avril 2014 : versement de l'indemnité de 2 % x 12 mois (1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014).

2. BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE

La travailleuse qui dispose d'une banque de congés de maladie accumulée au terme du 31 mars 2013 en vertu de la convention collective précédente se voit monnayer les jours restants.

**LETTRE D'ENTENTE # 1 ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE
TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION
(nationale)**

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.

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

LETTRE D'ENTENTE # 2 CONGÉS ANNUELS (nationale)

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 1^{er} 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 (1^{re}) des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »).
3. La mise sur pied, au plus tard le 31 mars 2016, d'un comité de travail chargé d'identifier les travailleuses qui, en vertu de la présente convention collective, bénéficient, en date de la fin de la période de maintien, de congés annuels dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux clauses 18.1 et 18.5 de la convention collective.
4. L'employeur s'engage à verser aux travailleuses identifiées en vertu du paragraphe 3 une indemnité compensatrice se détaillant de la manière suivante :
 - a) l'indemnité correspond à deux pour cent (2 %) du salaire gagné entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018;
 - b) l'indemnité est versée pour chaque semaine de congé annuel dont la travailleuse bénéficie en date de la fin de la période de maintien, en sus des paramètres prévus à la clause 18.1 de la convention collective;
 - c) cette indemnité est versée à la travailleuse respectivement les 15 avril 2016, si applicable, 15 avril 2017 et 15 juillet 2018, pour la période précédente;
 - d) dans le cas où la travailleuse quitte entre la fin de la période de maintien et le 30 juin 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.
5. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 15 juillet 2018 inclusivement.

6. Jusqu'au 15 juillet 2018, les parties conviennent de ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de toute convention collective.
7. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective convenue d'ici au 15 juillet 2018 inclusivement.

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

LETTRE D'ENTENTE # 3 CONGÉS FÉRIÉS (nationale et le CPE Pipandor inc.)

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 (1^{re}) 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 (1^{er}) jour suivant la fin de la période de maintien et le 31 mars 2016, si applicable, entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017 et entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2018, pour chaque jour de congé férié payé excédant les paramètres prévus aux sous-paragraphes 19.1 a), b) et c) de la convention collective;
 - b) cette indemnité est versée à la travailleuse respectivement les 15 avril 2016, si applicable, 15 avril 2017 et 15 avril 2018, pour la période précédente;
 - c) dans le cas où la travailleuse quitte entre la fin de la période de maintien et le 31 mars 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.
5. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 15 avril 2018 inclusivement.

6. Jusqu'au 15 avril 2018, les parties conviennent de ne pas renégocier la période de maintien et les mesures transitoires couvertes par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de toute convention collective.
7. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective convenue d'ici au 15 avril 2018 inclusivement.

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

TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR AU MOMENT DE LA SIGNATURE
DE LA PRÉSENTE CONVENTION ET POUVANT ACCORDER UN AVANTAGE SUPÉRIEUR
À UNE TRAVAILLEUSE

« 19.02 PAIEMENT DU CONGÉ

- A) *La travailleuse titulaire d'un poste reçoit comme salaire celui qu'elle aurait normalement reçu si elle avait été au travail.*

Pour avoir droit à s'absenter sans perte de salaire à l'un des jours fériés visés par la clause 19.01, la travailleuse doit s'être présentée au travail le dernier jour ouvrable précédant le jour férié ou le premier jour ouvrable suivant ledit jour férié. Si la travailleuse bénéficie déjà de l'assurance maladie courte durée, l'employeur lui verse la différence entre son salaire régulier et l'assurance.

N'est pas une absence aux fins d'application de la présente clause, une absence rémunérée par l'employeur, une absence pour activités syndicales et une absence pour maladie ou accident d'une durée minimale de trois (3) jours mais maximale de deux (2) semaines. ».

**LETTRE D'ENTENTE # 4 CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS
(nationale et CPE Le Pipandor inc.)**

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.

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

l'année à venir.

- B) *De même, toute travailleuse à temps partiel se voit créditer une banque de congés de maladie établie au prorata de son temps de travail, par rapport à celui de la travailleuse à temps complet.».*

**LETTRÉ D'ENTENTE # 5 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES
CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES
GARDERIES (nationale)**

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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} avril 2014.

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

LETTRE D'ENTENTE # 6 CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (nationale)

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

Attendu le besoin de dresser un portrait complet des conditions présentement consenties aux centres de la petite enfance visés par la négociation regroupée relativement aux congés pour obligations familiales;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur s'engage à maintenir les conditions prévues aux conventions collectives applicables le jour précédant la signature de la convention collective concernant les congés pour obligations familiales, et ce, jusqu'à la première (1^{re}) des dates suivantes : la date de la signature de la prochaine convention collective ou au plus tard le 31 mars 2016.
2. La mise sur pied d'un comité de travail chargé de recenser, avant le 31 décembre 2013, les dispositions relatives aux congés pour obligations familiales dont les travailleuses bénéficient.

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

LETTRE D'ENTENTE # 7 BUDGET DE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT (nationale)

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.

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

**LETTRE D'ENTENTE # 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) (nationale)**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. À compter du 1^{er} avril 2012, le MFA verse annuellement à la FSSS-CSN, au nom de l'employeur, un montant déterminé selon la formule suivante :
 - ✓ 0,0044 x le montant correspondant au total des heures rémunérées des travailleuses couvertes par la convention collective pour l'année précédente.
2. Pour la première (1^{re}) 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 1^{er} 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.

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

LETTRE D'ENTENTE # 9 CPE LE PIPANDOR INC. – SOUS-TRAITANCE

LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LE PIPANDOR
(ci-après appelé « l'employeur »)

- et -

**SYNDICAT RÉGIONAL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN
CPE DU CŒUR DU QUÉBEC (CSN) - SECTION LE PIPANDOR**
(ci-après appelé « le syndicat »)

Objet : Sous-traitance et postes de remplaçant pour des périodes de repos et de temps de préparation pédagogique

Considérant que depuis plusieurs années le CPE Le Pipandor inc. fait effectuer en sous-traitance l'entretien ménager ;

Considérant que le Syndicat a accepté la situation et d'en discuter avec l'Employeur lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective ;

Considérant que l'Employeur veut voir reconnaître cette pratique en modifiant la convention collective en conséquence ;

Considérant que le Syndicat veut voir ouvrir et combler des postes de remplaçant pour des périodes de repos et de temps de préparation pédagogique ;

Considérant que l'Employeur est en accord avec la position syndicale.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur ouvre et comble les postes conséquents et pertinents aux fins de remplacement des travailleuses lors de leurs périodes de repos et des temps de préparation pédagogique.

Pour effectuer les remplacements des travailleuses lors de leurs périodes de repos et des temps de préparation pédagogique, au moment de la signature de la présente lettre d'entente trois (3) postes à temps partiel de vingt (20) heures à vingt-

sept (27) heures chacun par semaine sont requis.

3. La présente entente débute au moment de sa signature et se termine à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.
4. La présente entente est déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, ce 27^e jour du mois de mars 2013.

**LE CENTRE DE LA PETITE
ENFANCE LE PIPANDOR**

**SYNDICAT RÉGIONAL DES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
EN CPE DU CŒUR DU QUÉBEC (CSN)-
SECTION LE PIPANDOR**

LETTRE D'ENTENTE # 10 CPE LE PIPANDOR INC. – GARDE ATYPIQUE

LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LE PIPANDOR

(ci-après appelé « l'employeur »)

- et -

SYNDICAT RÉGIONAL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN CPE DU CŒUR DU QUÉBEC (CSN) - SECTION LE PIPANDOR

(ci-après appelé « le syndicat »)

Objet : Garde atypique

Considérant que le CPE Le Pipandor inc. détient un permis de 37 places pour une garde de 24 heures ;

Considérant que depuis le 15 octobre 2007, le Centre de la petite enfance Le Pipandor inc offre un service de garde appelé « Garde atypique », tous les soirs de semaine, soit du lundi au vendredi de 15 h 00 jusqu'à 0 h 30 le lendemain ainsi que la fin de semaine, soit le samedi et le dimanche de 7 h 30 à 17 h 30 ;

Considérant qu'une des caractéristiques de la garde atypique est de répondre aux besoins quasi immédiat de garde ;

Considérant que les besoins en services de garde atypique sont variables d'un jour à l'autre et encore plus d'une semaine à l'autre ;

Considérant que les besoins en ressources humaines pour assurer la garde atypique sont déterminés directement par les besoins en services de garde atypique ;

De plus, **considérant** qu'il y a habituellement moins d'enfants à la garde normale de jours vers 15 h 00 ;

Considérant qu'à des fins de viabilité des services, il y a lieu d'intégrer à compter de 15 h 00 les enfants de la garde atypique à ceux de la garde normale de jour ;

Considérant qu'à des fins d'une organisation du travail appropriée, il est souhaitable d'allonger la journée de travail jusqu'à 19 h 00 des éducatrices déjà en place ;

Finalement, **considérant** qu'en vertu de la nature particulière de la garde atypique, certaines conditions de travail apparaissant dans la convention collective doivent être modifiées pour s'y adapter.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Pour la garde atypique, la semaine normale est au maximum de trente-cinq (35) heures de travail et peut être étalée sur un maximum de six (6) jours.

La journée normale de travail est d'au maximum sept (7) heures de travail située entre 15 h 00 et 0 h 30 le lendemain pour les jours du lundi au vendredi et entre 7 h 30 et 17 h 30 le samedi et le dimanche.

3. L'Employeur crée cinq (5) postes d'éducatrice à temps partiel variable, soient :
 - a) Le poste « A » d'au moins trente (30) heures du lundi au vendredi.
 - b) Le poste « B » d'au moins (20) heures du lundi au vendredi.
 - c) Le poste « C » d'au moins douze heures et demie (12,5) du lundi au vendredi.
 - d) Le poste « D » d'au moins cinq (5) heures pour le samedi.
 - e) Le poste « E » d'au moins cinq (5) heures pour le samedi.

Le maintien de ces postes est sans préjudice au droit de l'Employeur de les modifier ou de les abolir.

4. Ces postes sont ouverts et comblés conformément à la convention collective.
5. L'horaire de travail de l'éducatrice est déterminé en fonction des besoins des services de garde atypique et la personne salariée en est informée dès que possible.
6. Entre autres dispositions de la convention collective, les clauses suivantes sont modifiées :
 - a) La clause 16.1 est modifiée en ajoutant le 2^e alinéa suivant :

« L'alinéa précédent ne s'applique pas à une travailleuse affectée à une garde atypique ou à une garde mixte (garde normale de jour et garde atypique). La semaine normale de travail d'une telle travailleuse et sa répartition dans la semaine sont déterminées selon les besoins

en conformité avec les dispositions du 2^{ème} paragraphe de la présente entente. ».

b) La clause 16.3 est modifiée en ajoutant le 2^e alinéa suivant :

« L'alinéa précédent ne s'applique pas à la travailleuse affectée à une garde atypique ou à une garde mixte (garde normale de jour et garde atypique). L'horaire de travail d'une travailleuse affectée à une garde atypique est entre 15 h 00 et 00 h 30 le lendemain et dans le cas d'une travailleuse affectée à une garde mixte (garde normale de jour et garde atypique,) jusqu'à 19 h 00 ».

c) La clause 16.4 est modifiée en ajoutant le 3^e alinéa suivant :

« Les deux premiers alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas à une travailleuse de la garde atypique ou de la garde mixte. Toutefois, le salaire d'une telle travailleuse est maintenu lorsqu'elle prend un repas sur son temps de travail sans pouvoir quitter son poste de travail à cet effet. ».

d) Les clauses 16.5 et 16.6 ne s'appliquent pas à la travailleuse affectée à la garde atypique.

e) La clause 17.1 est modifiée en biffant le 2^{ème} alinéa suivant :

« Est également considéré comme temps supplémentaire tout travail exécuté le samedi ou le dimanche. ».

7. Toute disposition de la convention collective incompatible avec la garde atypique ou avec une ou des dispositions de la présente entente est modifiée afin de la rendre compatible. À cet effet, en cas d'une difficulté d'application de la convention collective à l'égard de la garde atypique ou de la présente entente, les parties se rencontrent dans le cadre du Comité des relations du travail afin d'y trouver une solution.

8. La présente entente débute au moment de sa signature et se termine à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.

9. La présente entente est déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, ce 27^e jour du mois de mars 2013.

**LE CENTRE DE LA PETITE
ENFANCE LE PIPANDOR**

**SYNDICAT RÉGIONAL DES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
EN CPE DU CŒUR DU QUÉBEC (CSN)-
SECTION LE PIPANDOR**

LETTRE D'ENTENTE # 11 CPE LE PIPANDOR INC. – AIDE-GÉNÉRAL

LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LE PIPANDOR

(ci-après appelé « l'employeur »)

- et -

**SYNDICAT RÉGIONAL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN
CPE DU CŒUR DU QUÉBEC (CSN) - SECTION LE PIPANDOR**

(ci-après appelé « le syndicat »)

Objet : Appellation d'emploi d'*aide-général*

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 Le Pipandor a créé un ou des poste(s) dont l'appellation d'emploi *d'aide-général* n'est pas prévue à l'annexe A de l'entente.

Considérant que cette appellation d'emploi *d'aide-général* ne fait pas partie de la nomenclature nationale des appellations d'emploi telle qu'elle apparaît à l'annexe A de la convention collective.

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 de l'appellation d'emploi *aide-général* et qui existait dans la convention collective le jour précédant la signature de la convention collective.
3. Le salaire associé à l'appellation d'*aide-général* est le même que le salaire de l'entente nationale applicable à l'appellation d'emploi de *préposé*.
4. La description de l'appellation d'*aide-général* est annexée à la présente.

5. La présente entente est déposée auprès du ministre du Travail conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Shawinigan, ce 27^e jour du mois de mars 2013.

**LE CENTRE DE LA PETITE
ENFANCE LE PIPANDOR**

**SYNDICAT RÉGIONAL DES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
EN CPE DU CŒUR DU QUÉBEC (CSN)-
SECTION LE PIPANDOR**

LETTRE D'ENTENTE # 11 (SUITE) - ANNEXE : AIDE-GÉNÉRAL

Nature de la fonction:

Sous l'autorité de la directrice ou de personnes responsables que la directrice a désignées, l'aide-général assiste ces personnes désignées dans leurs travaux.

Description des tâches:

- Assiste toute personne selon les directives et instructions qui lui sont fournies, dans leurs travaux, et peut à l'occasion être appelée à les remplacer.
- Participe aux réunions du personnel, aux journées pédagogiques et à toute autre réunion convoquée par l'employeur.
- Remplace des éducatrices lors des périodes de repos.
- S'exprime toujours correctement en français.
- A la demande de l'employeur, remplace la cuisinière en son absence en conformité avec la note 1.
- Accomplit toute autre tâche ou activité reliée ou connexe à sa fonction.

Note :

1. L'aide-général est considérée compétente pour effectuer des remplacements temporaires de la responsable du service alimentaire, pour une durée inférieure ou égale à un (1) mois

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.

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

