

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE
PREMIER PAS DE LA TUQUE

ET

LE SYNDICAT RÉGIONAL
DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
EN CPE DU COEUR DU QUÉBEC (CSN)

Suite à l'intégration des clauses visées par une entente provinciale

(Section Premier Pas)
2010 À 2015

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 : IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION.....	12
1.1 LES PARTIES.....	12
1.2 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	12
ARTICLE 2 : DÉFINITIONS.....	12
2.1 TRAVAILLEUSE.....	12
2.2 TRAVAILLEUSE À TEMPS COMPLET.....	12
2.3 TRAVAILLEUSE À TEMPS PARTIEL.....	12
2.4 TRAVAILLEUSE OCCASIONNELLE.....	12
2.5 POSTE DE TRAVAIL.....	12
2.6 POSTE FUSIONNÉ.....	12
2.7 CONJOINT-CONJOINTE.....	13
2.8 STAGIAIRE.....	13
2.9 TRAVAILLEUSE SUR PROGRAMME GOUVERNEMENTAL.....	13
2.10 TRAVAILLEUSE ÉTUDIANTE.....	13
2.11 JOUR OUVRABLE.....	13
2.12 UNITÉ DE TRAVAIL.....	14
2.13 SERVICE CONTINU.....	14
2.14 EXPÉRIENCE.....	14
ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION.....	14
3.1 JURIDICTION.....	14
3.2 INTERPRÉTATION DU CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION.....	14
3.3 AGENT NÉGOCIATEUR.....	14
3.4 ENTENTE PARTICULIÈRE.....	14
3.5 MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE.....	14
3.6 SOUS-CONTRATS.....	15
3.7 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL.....	15
3.8 TRAVAIL HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	16

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	16
4.1 FÉMINISATION DES TEXTES	16
4.2 NON-DISCRIMINATION	16
4.3 LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE.....	16
4.4 HARCÈLEMENT	16
ARTICLE 5 : GESTION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE	16
5.1 DROIT DE LA DIRECTION.....	16
5.2 PARTICIPATION DES TRAVAILLEUSES	17
5.3 PARTICIPATION DES TRAVAILLEUSES	17
ARTICLE 6: RÉGIME SYNDICAL.....	17
6.1 OBLIGATION D'ADHÉSION AU SYNDICAT.....	17
6.2 ADHÉSION DES NOUVELLES TRAVAILLEUSES	17
6.3 EXCEPTION À LA RÈGLE	17
6.4 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES.....	17
6.5 CAS LITIGIEUX	18
6.6 INFORMATIONS FOURNIES AU SYNDICAT.....	18
6.7 INFORMATIONS FINANCIÈRES FOURNIES AU SYNDICAT (section locale).....	18
ARTICLE 7: LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	18
7.1 UTILISATION DES LOCAUX	18
7.2 ESPACE DE REPOS	18
7.3 TABLEAU D’AFFICHAGE.....	18
7.4 REPRÉSENTANTES SYNDICALES	18
7.5 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	19
7.6 LIBÉRATION POUR FONCTION SYNDICALE.....	19
7.7 COMITÉ DE NÉGOCIATION LOCALE	19
ARTICLE 8: ANCIENNETÉ ET EXPÉRIENCE.....	20
8.1 DÉFINITION	20
8.2 CALCUL DE L’ANCIENNETÉ.....	20

8.3	ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ.....	20
8.4	CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ.....	20
8.5	PERTE DE L'ANCIENNETÉ ET PERTE D'EMPLOI.....	21
8.6	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	21
8.7	CUMUL DE L'EXPÉRIENCE.....	21
ARTICLE 9: PROCÉDURE D'ÉVALUATION DE LA PERMANENCE.....		21
9.1	COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA PERMANENCE.....	21
9.2	PÉRIODE DE PROBATION.....	22
9.3	PROCÉDURE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE.....	22
ARTICLE 10: PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES.....		23
10.1	AFFICHAGE DE POSTE.....	23
10.2	CANDIDATURE.....	23
10.3	ATTRIBUTION DU POSTE.....	23
10.4	PÉRIODE D'ESSAI.....	24
10.5	RECRUTEMENT EXTERNE.....	24
10.6	REGISTRE DE POSTE.....	24
ARTICLE 11: MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....		24
11.1	ABOLITION DE POSTE.....	25
11.2	PROCÉDURE DE MISE À PIED.....	25
11.3	AVIS ET DÉLAIS.....	25
11.4	RELEVÉ D'EMPLOI.....	25
11.5	PROCÉDURE DE RAPPEL.....	26
11.6	FERMETURE DU CPE.....	26
11.7	RÉOUVERTURE DU CPE.....	26
11.8	ABOLITION TEMPORAIRE D'UN POSTE DU PROGRAMME PAPA.....	26
11.9	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.....	27
11.10	DIMINUTION DU TAUX DE FRÉQUENTATION.....	27
ARTICLE 12: REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET LISTE DE DISPONIBILITÉ.....		27

12.1	POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE	27
12.2	COMPOSITION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ.....	27
12.3	PROCÉDURE D'UTILISATION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ	27
12.4	DISPONIBILITÉ EXPRIMÉE.....	29
12.5	QUALIFICATION D'UNE ÉDUCATRICE.....	30
ARTICLE 13: PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE		30
13.1	DÉFINITION DU GRIEF	30
13.2	DISCUSSION PRÉLIMINAIRE	30
13.3	DÉPÔT DU GRIEF	30
13.4	DEUXIÈME ÉTAPE : ARBITRAGE.....	31
13.5	POUVOIRS DE L'ARBITRE	31
13.6	FRAIS D'ARBITRAGE.....	31
13.7	DISPOSITION PARTICULIÈRES	31
13.8	DÉLAIS DE RIGUEUR.....	31
ARTICLE 14: MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES		32
14.1	PRINCIPE ET DÉFINITION.....	32
14.2	AVIS DE MESURE DISCIPLINAIRE	32
14.3	RECOURS DE LA TRAVAILLEUSE	32
14.4	DÉLAI DE PÉREMPTION	32
14.5	DOSSIER PERSONNEL	32
14.6	FARDEAU DE LA PREUVE	33
14.7	MESURE ADMINISTRATIVE.....	33
ARTICLE 15: SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL.....		33
15.1	PRÉVENTION	33
15.2	COMITÉ PARITAIRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	33
15.3	RETOUR AU TRAVAIL.....	34
ARTICLE 16: HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL.....		34
16.1	DURÉE DU TRAVAIL	34

16.2	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	34
16.3	RÉPARTITION DES HORAIRES.....	34
16.4	PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS.....	34
16.5	RÉDUCTION DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL	34
16.6	ACTIVITÉS D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE ET RÉUNIONS D'ÉQUIPE (QUANTUM)	35
16.7	GESTION DE LA CUISINE.....	35
16.8	Aucune disposition.....	35
16.9	Aucune disposition.....	35
16.10	INTEMPÉRIE OU ÉVÉNEMENT INCONTRÔLABLE.....	35
ARTICLE 17: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....		35
17.1	DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	35
17.2	DROIT AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	35
17.3	RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	36
17.4	APPEL D'URGENCE.....	36
ARTICLE 18 : CONGÉS ANNUELS.....		36
18.1	DURÉE DU CONGÉ ANNUEL.....	36
18.2	ANNÉES DE SERVICE ET PÉRIODE DE RÉFÉRENCE.....	37
18.3	PÉRIODE DE PRISE DE CONGÉ ANNUEL	37
18.4	CHOIX DES DATES DE CONGÉS ANNUELS.....	37
18.5	INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL.....	37
ARTICLE 19: CONGÉS FÉRIÉS.....		38
19.1	ÉNUMÉRATION DES CONGÉS FÉRIÉS.....	38
19.2	PAIEMENT DU CONGÉ FÉRIÉ.....	38
19.3	TRAVAILLEUSE EN CONGÉ.....	38
19.4	TRAVAIL LORS D'UN JOUR DE CONGÉ FÉRIÉ	39
ARTICLE 20: CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES		39
20.1	CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS	39
20.2	BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS.....	39

20.3	REMBOURSEMENT DE CONGÉS UTILISÉS EN TROP	39
20.4	FRACTIONNEMENT	40
20.5	AJUSTEMENT AU DÉPART	40
20.6	CERTIFICAT MÉDICAL ET MOTIFS D'ABSENCE	40
20.7	CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	40
ARTICLE 21: CONGÉS SOCIAUX		40
21.1	ÉNUMÉRATION DES CONGÉS SOCIAUX	40
21.2	PROLONGATION SANS TRAITEMENT	41
21.3	DROIT AUX CONGÉS SOCIAUX.....	41
21.4	ASSIGNATION COMME JURÉE OU TÉMOIN	41
ARTICLE 22: RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION		41
22.1	RETRAIT PRÉVENTIF	41
22.2	AVIS À L'EMPLOYEUR.....	41
22.3	MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX.....	41
22.4	EXAMENS MÉDICAUX RELIÉS À LA GROSSESSE ET AVAIS À L'EMPLOYEUR	42
22.5	CONGÉ DE MATERNITÉ SPÉCIAL ET INTERRUPTION DE GROSSESSE.....	42
22.6	CONGÉ DE MATERNITÉ	43
22.7	CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION	45
22.8	CONGÉ DE PATERNITÉ.....	45
ARTICLE 23 : CONGÉ PARENTAL		47
23.1	CONGÉ PARENTAL COMPLÉMENTAIRE.....	47
23.2	AVIS À L'EMPLOYEUR ET DATE DE RETOUR.....	47
23.3	FRACTIONNEMENT	47
23.4	SUSPENSION DU CONGÉ.....	47
23.5	RETOUR AU TRAVAIL AVANT L'EXPIRATION DU CONGÉ PARENTAL	47
23.6	RETOUR AU TRAVAIL.....	47
23.7	RÉINTÉGRATION DE LA TRAVAILLEUSE	47
23.8	POSTE ABOLI	48

ARTICLE 24: FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	48
24.1 FORMATION PROFESSIONNELLE	48
24.2 BUDGET ALLOUÉ À LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT	48
24.3 RETOUR AU TRAVAIL.....	48
24.4 FORMATION OU PERFECTIONNEMENT EXIGÉ PAR L'EMPLOYEUR	49
24.5 FORMATION.....	49
ARTICLE 25: CONGÉS SANS RÉMUNÉRATION	49
25.1 CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION DE QUATRE (4) SEMAINES OU MOINS	49
25.2 CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION DE PLUS DE QUATRE (4) SEMAINES.....	49
25.3 AVANTAGES ET BÉNÉFICES.....	50
25.4 RETOUR AU TRAVAIL.....	50
25.5 TRAVAIL POUR UN AUTRE EMPLOYEUR	50
ARTICLE 26: RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES.....	50
26.1 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	51
26.2 COÛT DU RÉGIME	51
26.3 REMISE DE LA PRIME À L'ASSUREUR.....	51
26.4 PARTICIPATION OBLIGATOIRE.....	51
26.5 INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR	51
ARTICLE 27 : RÉGIME DE RETRAITE.....	51
27.1 RÉGIME DE RETRAITE	51
27.2 INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR	51
ARTICLE 28: RETRAITE PROGRESSIVE	52
28.1 DÉFINITION	52
28.2 DEMANDE	52
28.3 PÉRIODE COUVERTE ET PRISE DE LA RETRAITE	52
28.4 DROITS ET AVANTAGES.....	52
28.5 CESSATION DE L'ENTENTE.....	52
28.6 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	52

ARTICLE 29: CONGÉS AUTOFINANCÉS.....	53
29.1 DÉFINITION	53
29.2 DURÉE	53
29.3 RETOUR AU TRAVAIL.....	53
29.4 ADMISSIBILITÉ	53
29.5 DISPOSITIONS DU RÉGIME.....	53
29.6 DROITS ET AVANTAGES.....	54
29.7 RETRAITE, DÉSISTEMENT, INVALIDITÉ OU DÉMISSION	54
29.8 CONGÉDIEMENT	54
29.9 DÉCÈS DE LA TRAVAILLEUSE.....	54
29.10 INVALIDITÉ	54
29.11 RÉGIMES COLLECTIFS D'ASSURANCES.....	54
 ARTICLE 30: RÉMUNÉRATION DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	 55
30.1 APPELLATIONS D'EMPLOIS ET TAUX DE SALAIRES	55
30.2 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES	55
30.3 SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	57
30.4 VERSEMENT DES SALAIRES.....	58
 ARTICLE 31 : RÉTROACTIVITÉ.....	 58
31.1 RÉTROACTIVITÉ.....	58
 ARTICLE 32: DISPOSITIONS DIVERSES.....	 58
32.1 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	58
32.2 REPAS	58
32.3 LOCAL DE REPOS.....	58
32.4 DROITS ACQUIS.....	58
32.5 DISPARITÉS RÉGIONALES	58
32.6 ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET TRAVAILLEUSE SEULE	59
32.7 CONTRIBUTION À FONDACTION CSN.....	59
32.8 VÉRIFICATION D'ABSENCE D'EMPÊCHEMENT	59
32.9 ALLOCATION LORS DE DÉPLACEMENT.....	59

32.10	REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DÉPLACEMENT	59
32.11	REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DÉPLACEMENT (PAPA)	59
32.12	RATIOS	60
ARTICLE 33 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....		60
33.1	DURÉE	60
33.2	MODIFICATION DE LA CONVENTION	60
33.3	RÉOUVERTURE SUITE À UNE ENTENTE PROVINCIALE	60
ANNEXE A.....		62
ANNEXE A1		65
ANNEXE B.....		66
ANNEXE B1		70
ANNEXE C.....		71
LETTRE D'ENTENTE NO 1		74
LETTRE D'ENTENTE NO 2		75
ANNEXE 2A.....		76
LETTRE D'ENTENTE NO 3		77
ANNEXE 3A.....		78
LETTRE D'ENTENTE NO 4		79
ANNEXE 4A.....		80
LETTRE D'ENTENTE NO 5		81
LETTRE D'ENTENTE NO 6		83
LETTRE D'ENTENTE NO 7		84
LETTRE D'ENTENTE NO 8		85
LETTRE D'ENTENTE NO 9		86

LETTRE D'ENTENTE NO 10.....	87
LETTRE D'ENTENTE NO 11.....	88
LETTRE D'ENTENTE NO 12.....	89
LETTRE D'ENTENTE NO 13.....	90
LETTRE D'ENTENTE NO 14.....	91
LETTRE D'INTENTION.....	92

ARTICLE 1 : IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION

1.1 LES PARTIES

Les parties à la présente convention sont, d'une part, le Centre de la petite enfance Premier Pas de La Tuque, ci-après appelée l'«Employeur» ou le «CPE» et, d'autre part, le Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du cœur du Québec (CSN), ayant son siège social au 550, rue St-Georges, Trois-Rivières (Québec), ci-après appelé le «Syndicat».

1.2 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

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 à temps complet c'est-à-dire la travailleuse qui accomplit un nombre d'heures de travail prévu à la clause 16.1 (semaine normal de travail) et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

2.3 TRAVAILLEUSE À TEMPS PARTIEL

Toute travailleuse titulaire d'un poste à temps partiel c'est-à-dire la travailleuse qui accomplit un nombre d'heures de travail inférieur à celui prévu à la clause 16.1 (semaine normal de travail) et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

Une travailleuse à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de travailleuse à temps partiel.

2.4 TRAVAILLEUSE OCCASIONNELLE

Toute travailleuse dont les services sont retenus pour combler un poste temporairement vacant, pour assumer un surcroît de travail, pour répondre à des situations exceptionnelles ou d'urgence ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

2.5 POSTE DE TRAVAIL

«Poste de travail» désigne une affectation régulière et continue 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

«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, l'Employeur et le Syndicat doivent s'entendre au préalable sur la description des tâches du poste fusionné.

2.7 CONJOINT-CONJOINTE

Aux fins des dispositions prévues à la présente convention collective, à l'exclusion des régimes ou lois où la notion de conjoints est différemment définie, le terme «conjoint-conjointe» désigne deux (2) personnes de sexe différent ou de même sexe :

- Qui sont mariés et cohabitent;
- Qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an, même s'ils ne sont pas mariés; ou
- Qui vivent maritalement même depuis moins d'un (1) an, s'ils sont parents d'un même enfant.

Toute travailleuse doit aviser l'Employeur de tout changement de sa situation maritale et d'en faire la preuve à la demande de l'Employeur, sous peine de déchéance d'un droit réclamé en vertu des dispositions prévues à la présente convention collective.

2.8 STAGIAIRE

Toute travailleuse 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 une mise à pied parmi les travailleuses.

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

2.9 TRAVAILLEUSE SUR PROGRAMME GOUVERNEMENTAL

À l'exclusion des travailleuses affectées au PAPA, une travailleuse sur programme gouvernemental est une travailleuse embauchée dans le cadre d'un programme d'aide ou de subvention gouvernementale. La durée d'emploi d'une telle travailleuse est au maximum pour la durée du programme gouvernemental. La travailleuse n'est pas couverte par les dispositions de la convention collective.

Les conditions de travail applicables sont celles prévues par le programme gouvernemental applicable ou à défaut de tel, celles convenues entre les parties.

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

2.10 TRAVAILLEUSE ÉTUDIANTE

Toute travailleuse étudiante embauchée pour la période de l'été dans le cadre d'un programme de subvention.

La durée d'emploi maximale d'une telle travailleuse correspond à la durée de la période d'été qui s'étend du 1er mai au 31 août. Elle ne peut être considérée détenir ou obtenir un autre statut que le sien.

Elle n'est pas couverte par la convention collective à l'exclusion des droits et avantages qui y sont spécifiquement prévus pour elle.

L'embauche d'une telle travailleuse ne peut faire en sorte de mettre à pied une travailleuse ni de réduire les heures de travail d'une travailleuse sur la liste de rappel.

2.11 JOUR OUVRABLE

L'expression «jour ouvrable» lorsque utilisée aux fins du calcul d'un délai désigne un jour où le CPE est ouvert pour

offrir des services.

2.12 UNITÉ DE TRAVAIL

Chacun des services suivants constitue une unité de travail :

Le Service en installation du Centre de la petite enfance Premier Pas de La Tuque;

et

Toute autre service distinct des précédents dont entre autres le PAPA.

2.13 SERVICE CONTINU

Durée ininterrompue pendant laquelle la travailleuse est liée à l'Employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

2.14 EXPÉRIENCE

L'expérience de la travailleuse à temps complet, de la travailleuse à temps partiel ou de la travailleuse occasionnelle se calcule en fonction des heures rémunérées par l'Employeur, à l'exception des heures supplémentaires, selon la formule suivante :

«1820 heures = 1 année»

ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION

3.1 JURIDICTION

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

«Tous les salariés au sens du Code du travail»

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 du 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 ENTENTE PARTICULIÈRE

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues dans la présente convention, et intervenue 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 MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

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

3.6 SOUS-CONTRATS

L'Employeur peut faire effectuer par des contrats à forfait ou des sous-contrats du travail normalement exécuté par les travailleuses à moins que cela ait comme effet la mise à pied de travailleuses permanentes de cette unité de travail ou de réduire le nombre d'heures de travail de telles personnes.

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur peut faire effectuer tel travail par des contrats à forfait ou des sous-contrats si :

- a) Le travail est effectué selon la pratique actuelle par des contrats ou à sous-contrats.
- b) Il ne dispose pas du personnel qualifié pour effectuer le travail visé. Toutefois, l'Employeur ne peut confier à forfait ou à sous-contrat, le travail des postes existants au moment de la signature de la présente convention collective, sauf pour les périodes de recrutement et de sélection.
- c) Il ne dispose pas des équipements ou des installations nécessaires pour le travail visé. Toutefois, le non-remplacement des équipements actuellement utilisés ne peut-être invoqué aux fins d'application de la présente disposition.

3.7 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

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

Le comité est un comité permanent composé de deux (2) représentantes de l'Employeur dont la directrice ou sa remplaçante et de deux (2) travailleuses désignées par les travailleuses syndiquées.

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, chaque partie signifie à l'autre le nom de leurs représentantes respectives ainsi que le nom de la personne appelée à agir comme substitut. Par la suite, tout changement de représentante d'une partie est signifié à l'autre partie dans le même délai.

Le quorum du comité est de quatre (4) personnes, soient deux (2) représentantes de chaque partie.

Chaque partie possède un(1) vote.

Le comité fait des recommandations aux parties.

Le comité est convoqué par l'Employeur 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. Lorsque le comité se réunit en dehors des heures normales de travail, les travailleuses sont rémunérées selon leur taux horaire régulier pour la durée de la rencontre. À moins d'entente à l'effet contraire, le comité se réunit au plus tard le dixième (10e) jour ouvrable suivant la demande.

La travailleuse dont le cas est discuté au Comité des relations du travail peut se faire entendre. Cependant, les délibérations du Comité sont à huis-clos.

Advenant qu'un désaccord persiste entre les parties suite aux discussions et aux échanges lors d'une telle rencontre, il sera alors possible pour les représentants syndicaux au CRT de faire valoir leurs positions sur le sujet de désaccord au prochain conseil d'administration.

3.8 TRAVAIL HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

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

Dans le cas d'une promotion, la travailleuse qui retourne à son poste dans un délai prévu au 1er alinéa retrouve les droits qu'elle détenait avant de le quitter.

Dans le cas d'un remplacement temporaire, la travailleuse accumule son ancienneté.

À la fin de ce remplacement, elle retourne à son poste.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1 FÉMINISATION DES TEXTES

Le texte de la présente convention collective doit se lire au féminin et au masculin, à moins que le contexte ne s'y oppose.

La règle précédente, quant à la rédaction de la convention collective, n'est choisie qu'en fonction de considérations pratiques.

4.2 NON-DISCRIMINATION

Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les travailleuses ne doivent faire de discrimination à l'égard de qui que ce soit en raison de sa race, sa couleur, son sexe, la grossesse, son orientation sexuelle, son état civil ou son âge dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à cet handicap.

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

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 pédagogiques du Centre et s'harmoniser aux activités des autres groupes et aux décisions du CPE.

4.4 HARCÈLEMENT

L'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir toutes formes de harcèlement par de la sensibilisation et de l'information, selon les modalités convenues entre les parties. A cet effet, l'Employeur émet et distribue à ses travailleuses une politique visant à prévenir et contrer le harcèlement au travail. L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier, distribuer ou afficher de publicité ou de brochures sexistes, ainsi que d'intervenir dans toutes situations connues de harcèlement.

ARTICLE 5 : GESTION DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE

5.1 DROIT DE LA DIRECTION

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

5.2 PARTICIPATION DES TRAVAILLEUSES

a) Participation à l'assemblée générale

Aucune disposition

b) Participation au conseil d'administration

Les membres du comité des relations du travail peuvent être invités au Conseil d'administration par celui-ci s'il le juge pertinent ou selon les dispositions de la clause 3.7 de la présente convention collective.

5.3 PARTICIPATION DES TRAVAILLEUSES

a) Composition

Sous la direction de la Directrice, les travailleuses titulaires d'un poste et les travailleuses occasionnelles qui occupent un poste pour plus de huit (8) semaines forment l'équipe de travail.

b) Rôle

Dans le cadre de l'équipe de travail, les travailleuses :

- Participent à l'organisation du travail;
- Participent à l'application des programmes pédagogiques;
- Participent à l'intégration des nouvelles travailleuses;
- Elles sont consultées sur les autres sujets de la convention collective où une consultation de l'équipe y est expressément prévue.

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.

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

Normalement, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une travailleuse dont le Syndicat refuse l'adhésion ou qu'il expulse de ses rangs ou qu'elle a refusé d'adhérer au Syndicat. Cependant, ladite travailleuse reste soumise aux stipulations des articles concernant les retenues syndicales.

6.4 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

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

perçues à la trésorière du Syndicat.

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

L'Employeur fournit au Syndicat (section locale), une (1) fois par mois en même temps que la remise des cotisations, une liste des nouvelles travailleuses en indiquant les renseignements suivants :

- Nom;
- Date d'embauche;
- Adresse;
- Titre d'emploi;
- Statut (temps complet, temps partiel, occasionnelle);
- La liste des absences prolongées avec le motif;
- La liste des travailleuses qui ont quitté définitivement avec leur date de départ;
- Une liste sommaire des cas d'accident de travail et de maladie professionnelle survenus au cours de la période et comprenant les statistiques pertinentes convenues entre les parties.

6.7 INFORMATIONS FINANCIÈRES FOURNIES AU SYNDICAT (section locale)

L'Employeur transmet au Syndicat une (1) copie des états financiers annuels approuvés par l'Assemblée générale.

ARTICLE 7: LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 UTILISATION DES LOCAUX

Le Syndicat a le droit de tenir des réunions pour les travailleuses dans les locaux du CPE si un local est disponible. L'Employeur doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance, si possible, de l'intention du Syndicat d'utiliser ses locaux et cette utilisation est sans frais mais ne doit pas entraîner de frais supplémentaire pour le CPE. Le Syndicat remet le local dans le même état qu'il était avant son utilisation.

7.2 ESPACE DE REPOS

L'Employeur met à la disposition du personnel du CPE un espace pour les repas et repos.

7.3 TABLEAU D'AFFICHAGE

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

7.4 REPRÉSENTANTES SYNDICALES

a) Liste des représentantes syndicales

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des officières du Syndicat qui comprend le nom de toutes représentantes du Syndicat Régional visées par cet article, ainsi que la déléguée syndicale mandatée pour représenter les travailleuses de l'installation 1 et celle mandatée pour représenter les travailleuses de l'installation 2 du CPE. Le

Syndicat avise l'Employeur de toute modification subséquente. L'Employeur fait de même pour ses représentantes officielles face au Syndicat.

b) Déléguées syndicales locales

Les déléguées syndicales locales peuvent rencontrer les représentantes de l'Employeur sur rendez-vous et être accompagnée d'une représentante mandatée du Syndicat.

Elles peuvent également, après entente auprès de l'Employeur qui ne peut refuser sans motif valable, durant les périodes de repas et de repos, rencontrer les travailleuses du CPE sur les lieux de travail, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Les travailleuses concernées et les déléguées syndicales du CPE ne subissent aucune perte de salaire.

c) Représentante du Syndicat régional

La représentante mandatée du Syndicat, visée à l'alinéa a), après avoir reçu l'accord de la représentante de l'Employeur qui ne peut refuser sans motif valable, si possible 48 heures à l'avance, peut rencontrer au CPE, dans un local à cette fin, durant les périodes de repas ou de repos, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

7.5 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Libérations syndicales sans rémunération

Une (1) travailleuse peut s'absenter sans rémunération du CPE afin de participer à des activités syndicales, pourvu que la demande soit faite, sauf exception, cinq (5) jours à l'avance. Une deuxième (2e) travailleuse peut aussi s'absenter à ces fins s'il y a un nombre suffisant de remplaçantes disponibles pour combler les absences des travailleuses libérées.

Lors de libération, la travailleuse conserve et accumule son ancienneté. L'Employeur continue de payer la travailleuse comme si elle était au travail et le Syndicat rembourse les coûts de cette libération sur présentation d'une facture.

7.6 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 rémunération et pour la durée du mandat dans le cas d'un poste électif et pour deux (2) ans dans le cas d'une fonction de permanence syndicale.

À l'expiration de cette libération, dans le cas d'un poste électif, la travailleuse doit aviser l'Employeur au moins vingt et un (21) jours à l'avance de son intention de renouveler son congé. Dans le cas d'une fonction de permanence syndicale, la travailleuse réintègre son poste au terme de la libération ou à défaut de tel, elle est considérée avoir remis sa démission à l'Employeur.

En tout temps, moyennant un préavis écrit de vingt et un (21) jours. La travailleuse peut réintégrer ses fonctions au CPE avec tous ses droits et privilèges comme si elle n'avait jamais quitté ses fonctions.

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

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

7.7 COMITÉ DE NÉGOCIATION LOCALE

L'employeur libère deux (2) travailleuses, mais au maximum une (1) travailleuse par groupe dans le cas d'éducatrices, afin d'assister à toutes séances de préparation de négociation et de négociation locale y compris la conciliation et la médiation. Les travailleuses ainsi libérées ne subissent aucune perte de salaire. L'employeur continue de verser le salaire de la travailleuse libérée et le syndicat le rembourse sur présentation d'une facture à cet effet.

ARTICLE 8: ANCIENNETÉ ET EXPÉRIENCE

8.1 DÉFINITION

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

8.2 CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

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

L'ancienneté de la travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle se calcule en fonction des heures rémunérées par l'Employeur, à l'exception des heures supplémentaires.

1820 heures = 1 année

En aucun cas, la travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle ne peut accumuler plus d'ancienneté que la travailleuse à temps complet, à l'intérieur d'une même période (douze mois de calendrier consécutif).

Une travailleuse ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté dans une période de douze (12) mois.

8.3 ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ

La travailleuse continue d'accumuler son ancienneté dans les cas suivants :

- a) Mise à pied, pendant les douze (12) premiers mois;
- b) Congé pour études en lien avec l'emploi;
- c) Retrait préventif, congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévus à la présente convention;
- d) Pendant les quarante huit (48) premiers mois d'une absence pour maladie professionnelle ou accident de travail, reconnue comme telle par la CSST;
- e) Pendant les trente six (36) premiers mois d'une absence pour maladie ou accident, autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnue comme tel par la CSST;
- f) Congé sans solde n'excédant pas quatre (4) semaines;
- g) Toute autre absence prévue dans la convention collective à moins d'indication contraire.

La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle se voit alors reconnaître à titre d'ancienneté, les heures de travail que normalement elle aurait faites n'eut 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 un congé sans solde excédent quatre (4) semaines;
- b) Après le douzième (12e) mois de la mise à pied, sauf pour le travail effectué sur la liste de rappel;
- c) Lors d'une suspension pour une cause juste et suffisante.

8.5 PERTE DE L'ANCIENNETÉ ET PERTE D'EMPLOI

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

- a) Lors d'un congédiement pour une cause juste et suffisante;
- b) Lors d'une démission;
- c) Lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle reconnu comme tel par la CSST, après le trente-sixième (36e) mois d'absence, si la travailleuse ne peut reprendre le travail et qu'un retour au travail semble alors improbable dans un délai raisonnable et que tout accommodement en vue de son retour au travail entraîne pour l'Employeur des contraintes excessives ;
- d) Après les quarante-huit (48) premiers mois d'une absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, reconnue comme telle par la CSST;
- e) Lorsque la durée totale de mise à pied excède vingt-quatre (24) mois;
- f) Lors d'une absence non-autorisée excédant trois (3) jours consécutifs.

8.6 LISTE D'ANCIENNETÉ

Le 30 avril de chaque année, l'Employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté accumulée au 31 mars précédent et le rang d'ancienneté de chaque travailleuse permanente.

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

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

Au terme de la période d'affichage, la liste devient officielle pour l'année sous réserve des contestations individuelles. Toute correction à la liste est immédiatement affichée et communiquée au Syndicat.

8.7 CUMUL DE L'EXPÉRIENCE

L'expérience d'une travailleuse s'accumule durant toute absence avec solde prévue à la convention collective, à la loi ou autrement autorisé par l'Employeur.

ARTICLE 9: PROCÉDURE D'ÉVALUATION DE LA PERMANENCE

9.1 COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA PERMANENCE

a) Composition

Le comité est composé de deux (2) travailleuses désignées par les travailleuses du CPE et de deux (2) représentantes de l'Employeur dont la directrice ou sa remplaçante.

b) Quorum

Le quorum du comité est de quatre (4) personnes dont deux (2) représentantes de chaque partie.

c) Mode de décision

La décision de retenir une candidate ainsi que celle d'accorder la permanence doivent être prise à l'unanimité, chaque partie possédant un (1) vote.

d) Rencontre

Lorsque les rencontres du comité se tiennent en dehors des heures normales de travail, les travailleuses désignées sont rémunérées selon leur taux horaire régulier pour la durée des rencontres.

9.2 PÉRIODE DE PROBATION

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de six cents (600) heures de travail.

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

Cependant, la travailleuse ne peut exercer son droit d'ancienneté qu'une fois sa période de probation complétée. Son ancienneté est alors rétroactive à sa première journée de probation.

Pendant cette période, la travailleuse a droit à tous les bénéfices de la présente convention collective.

Une travailleuse qui n'a pas obtenu la permanence n'a pas droit à la procédure de grief si elle est congédiée ou mise à pied.

9.3 PROCÉDURE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE

La travailleuse obtient sa permanence après la période de probation suite à une recommandation favorable du comité d'évaluation selon la procédure suivante :

a) En tout temps pendant la période de probation, le comité d'évaluation peut se réunir mais il doit le faire au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la fin de la période de probation ou le cas échéant, de la prolongation de la période.

b) La travailleuse a le droit d'être entendue par le comité d'évaluation avant qu'une recommandation ne soit adoptée par ce comité.

c) En tout temps pendant la période de probation mais au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période de probation, le comité d'évaluation, suite aux consultations faites auprès des travailleuses, prend à l'unanimité l'une ou l'autre des recommandations suivantes :

- 1) La reconnaissance de la permanence;
- 2) La prolongation de la période de probation pour une période de cent soixante (160) heures de travail;
- 3) le congédiement.

Si le comité ne parvient pas à une recommandation unanime, il y a congédiement automatique de la travailleuse.

d) Dans le cas où il y a prolongation de la période de probation, avant la fin de ladite prolongation, le comité d'évaluation émet l'une ou l'autre des recommandations unanimes suivantes :

- 1) La reconnaissance de la permanence;
- 2) Le congédiement.

Si le comité ne parvient pas à une recommandation unanime, il y a congédiement automatique de la travailleuse.

e) Une recommandation unanime écrite du comité d'évaluation doit parvenir au conseil d'administration pour adoption à la prochaine rencontre du conseil d'administration.

f) Après l'adoption par le conseil d'administration de la recommandation du comité, la décision finale écrite est transmise par l'Employeur à la travailleuse concernée avec copie au Syndicat au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision à défaut de quoi, la permanence est réputée acquise.

ARTICLE 10: PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES

10.1 AFFICHAGE DE POSTE

Tout poste vacant ou nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage aux tableaux d'affichage du Syndicat de chacune des deux (2) installations du CPE dans un délai maximum de trente (30) jours de la création du poste ou de la vacance à moins que l'Employeur décide de l'abolir conformément à la clause 11.1.

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 :

- Le titre d'emploi;
- La description de tâches;
- Le statut (temps complet, temps partiel);
- Le nombre prévu d'heures de travail par semaine;
- L'unité de travail;
- Les exigences normales du poste;
- La date prévue d'entrée en fonction.

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.

10.3 ATTRIBUTION DU POSTE

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

Le poste est accordé à la travailleuse candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui satisfont aux exigences normales du poste.

Dans le cas du PAPA, les travailleuses autochtones ont priorité sur les travailleuses non-autochtones dans la mesure qu'elles satisfont aux exigences normales du poste.

Dans la mesure du possible, la candidate retenue entre en fonction à la date prévue.

10.4 PÉRIODE D'ESSAI

a) La candidate à qui le poste est attribué doit effectuer une période d'essai d'au plus cent quarante (140) heures de travail.

b) Pendant ou à la fin de la période d'essai, la travailleuse peut décider de retourner à son poste. Le cas échéant, elle en avise par écrit l'Employeur qui la retourne à son ancien poste dès que possible.

c) Pendant ou à la fin de la période d'essai, le comité d'évaluation, après consultation de travailleuses, prend à l'unanimité l'une ou l'autre des recommandations suivantes :

- 1) La travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
- 2) Une prolongation de la période d'essai pour une durée de soixante-dix (70) heures de travail;
- 3) La travailleuse est réintégrée dans son ancien poste.

d) Dans le cas où il y a prolongation de la période d'essai, avant la fin de ladite prolongation, le comité d'évaluation prend l'une ou l'autre des recommandations unanimes suivantes :

- 1) La travailleuse est maintenue dans son nouveau poste;
- 2) La travailleuse est réintégrée dans son ancien poste.

Si le comité d'évaluation ne parvient pas à une recommandation unanime, il y a réintégration automatique de la travailleuse dans son ancien poste.

e) Si l'Employeur décide de maintenir la travailleuse dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai conformément à une recommandation unanime du comité, elle est réputée à ce moment-là compétente pour occuper le poste.

f) Au cours de cette période, la travailleuse qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

Le retour de la travailleuse à son ancien poste conformément au présent article ne peut être sujet à la procédure de grief et d'arbitrage.

10.5 RECRUTEMENT EXTERNE

Si L'Employeur n'a pu combler le poste suite à un affichage interne, il peut procéder à un recrutement externe.

10.6 REGISTRE DE POSTE

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 (1) fois par année ou au début de leur absence.

Les parties conviennent au CRT des règles d'application du registre de postes.

ARTICLE 11: MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.1 ABOLITION DE POSTE

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

L'alinéa précédent s'applique aussi lors d'une abolition temporaire autre que celles visées par la clause 11.8, si elle est prévue pour plus de huit (8) semaines continues.

11.2 PROCÉDURE DE MISE À PIED

Lors d'une abolition définitive d'un poste ou d'une abolition temporaire non-visée par la clause 11.8 mais qui est prévue pour plus de huit (8) semaines continues :

- a) L'Employeur transmet par écrit un avis de mise à pied à la travailleuse visée par une mise à pied.
- b) Une travailleuse avisée de sa mise à pied peut supplanter la travailleuse la moins ancienne de son statut et de son titre d'emploi.

Toutefois, une travailleuse, qui est à la fois sujette à une mise à pied et la moins ancienne des travailleuses à temps complet, peut supplanter la moins ancienne des travailleuses à temps partiel, si elle est moins ancienne.

Elle peut également supplanter une travailleuse moins ancienne dans une autre appellation d'emploi, en autant qu'elle satisfasse aux exigences normales de la fonction.

Dans l'application de l'alinéa précédant, la période d'essai prévue à 10.4 s'applique.

La travailleuse qui, pendant ou à la fin de la période d'essai, se voit refuser cette supplantation ou qui ne désire pas demeurer sur le poste, est mise à pied.

- c) La travailleuse supplannée devient sujette à une mise à pied et peut supplanter à son tour en suivant la même procédure. Cependant, la travailleuse occasionnelle ne peut supplanter une autre travailleuse.
- d) Une travailleuse ayant reçu un avis de mise à pied, ou supplannée, peut choisir de s'inscrire sur la liste de rappel plutôt que de supplanter.
- e) Une travailleuse sujette à une mise à pied et qui ne peut pas supplanter est mise à pied et est inscrite sur la liste de rappel.

11.3 AVIS ET DÉLAIS

La travailleuse sujette à être mise à pied a droit s'il y a lieu à un avis écrit de mise à pied conformément à la Loi sur les normes du travail.

À compter de la date de réception de cet avis, elle a un délai de deux (2) jours ouvrables pour exprimer son intention de supplanter à son tour, à défaut de quoi elle est mise à pied à la date prévue.

11.4 RELEVÉ D'EMPLOI

Dans le délai prévu dans la loi, l'Employeur produit électroniquement pour la travailleuse un relevé d'emploi et remet toute somme due à la travailleuse à cette date moins les sommes dues par la travailleuse à l'Employeur. Une copie papier peut être remise à la travailleuse sur demande.

À la demande de la travailleuse, l'Employeur lui remet un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'Employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite de la travailleuse.

11.5 PROCÉDURE DE RAPPEL

a) La liste de rappel des travailleuses permanentes en mise à pied est établie et appliquée par appellation d'emploi.

La liste de rappel est la liste des travailleuses ayant obtenu la permanence et qui sont mises à pied.

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

c) Lorsqu'un poste devient vacant ou est créé et qu'il est à combler, l'Employeur rappelle au travail la travailleuse la plus ancienne de la liste de rappel qui satisfait aux exigences normales de l'appellation d'emploi visé et ce, avant toute autre procédure permettant de combler le poste.

Dans ce dernier cas, la période d'essai prévue à l'article 10.4 s'applique.

La travailleuse qui se voit refuser ce rappel suite à une période d'essai, est mise à pied.

d) Le rappel au travail d'une travailleuse se fait en l'avisant par courrier recommandé à sa dernière adresse connue de l'Employeur. Une copie de l'avis est remise au Syndicat.

e) Dans les dix (10) jours de l'expédition de l'avis, la travailleuse doit se présenter au travail à défaut de quoi, elle est considérée avoir remis sa démission.

11.6 FERMETURE DU CPE

a) L'Employeur avise les travailleuses et le Syndicat de toute fermeture éventuelle définitive, aussitôt la date de fermeture arrêtée, et ce, au moins deux (2) mois à l'avance; sauf en ce qui concerne les travailleuses dont une partie ou la totalité de leur charge de travail est due au PAPA où le Syndicat en est avisé dès que possible.

b) Dans le cas d'une fermeture définitive, imputable à un événement de force majeure qui ne relève pas du contrôle de l'Employeur («Act of God»), le délai de mise à pied peut être réduit à dix (10) jours ouvrables.

c) Dans le cas d'une fermeture temporaire, totale ou partielle, les travailleuses sont mises à pied pour la durée de la fermeture.

11.7 RÉOUVERTURE DU CPE

Lors de la réouverture du CPE, les travailleuses sont rappelées conformément à 11.5, sauf si une entente contraire avec le CPE est confirmée par écrit entre les travailleuses concernées et approuvée par le Syndicat.

11.8 ABOLITION TEMPORAIRE D'UN POSTE DU PROGRAMME PAPA

Les dispositions précédentes du présent article relativement à la mise à pied et au rappel au travail ne s'appliquent pas dans le cas d'une abolition temporaire d'un poste qui relève du PAPA, à moins d'une disposition explicite à l'effet contraire. Les travailleuses concernées du PAPA sont mises à pied.

Toutefois, dans le cas de la fermeture annuelle du PAPA, l'Employeur avise les travailleuses au moins deux (2) semaines avant qu'elle ne soit effective.

Lors d'une mise à pied due à une abolition temporaire d'un poste qui relève du PAPA, excluant celle intervenant à l'occasion de l'été, une travailleuse peut effectuer des remplacements d'une autre unité de travail qui sont à l'intérieur de sa mise à pied dans la mesure qu'elle exprime sa disponibilité. À cet effet, elle doit s'inscrire sur la liste de disponibilité et l'article 12 s'applique.

11.9 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

À défaut d'un avis de licenciement conformément à la Loi sur les normes du travail, l'Employeur verse à la travailleuse l'indemnité compensatrice qui y est prévue.

11.10 DIMINUTION DU TAUX DE FRÉQUENTATION

Lors d'une réduction temporaire d'activités, malgré les autres dispositions de la convention collective, l'Employeur réaménage les groupes d'enfants, les postes et les horaires en fonction de la fréquentation des enfants, ferme temporairement des postes s'il y a lieu et réaffecte les travailleuses compte tenu de leur ancienneté, des groupes pour lesquelles elles sont reconnues compétentes et de la stabilité des éducatrices à assurer auprès des enfants. Il peut affecter la ou les travailleuses concernées à des tâches pour lesquelles elles sont reconnues compétentes.

L'Employeur offre par ancienneté aux travailleuses du groupe, la possibilité d'être affectées ou, si elle le désire, d'être en congé sans salaire pour la journée ou partie de journée de travail visée. Dans le cas où la travailleuse ne désire pas être en congé sans salaire, elle est alors tenue d'accepter l'affectation aux tâches pour lesquelles elle est reconnue compétente.

Il est cependant loisible à l'Employeur de mettre à pied une travailleuse occasionnelle si aucune travailleuse ne prend de congé sur une base volontaire.

Toutefois, dans le cas où la réduction temporaire excède ou est prévue excéder deux (2) semaines mais moins de huit (8) semaines, l'Employeur peut procéder, au besoin, à la mise à pied des travailleuses concernées.

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 en tenant compte des besoins du service et des ratios à observer au CPE.
- b) Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque la titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective ou pour toute autre raison convenue entre les parties.
- c) Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché.

12.2 COMPOSITION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ

- a) Pour chaque appellation d'emploi, une liste de disponibilité est constituée.

Une liste de disponibilité comprend les travailleuses de la liste de rappel si elles désirent s'y inscrire, les travailleuses à temps partiel, ainsi que les travailleuses occasionnelles, et qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

- 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 PROCÉDURE D'UTILISATION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ

- a) La liste de disponibilité est utilisée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- 1) Combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire;
- 2) Faire face à un surcroît temporaire de travail ou exécuter tout travail de nature inhabituelle ou exceptionnelle d'une durée inférieure à huit (8) semaines;
- 3) Toute autre raison convenue entre les parties.

Il peut aussi faire exécuter le travail par du travail en temps supplémentaire, en procédant à une affectation temporaire ou, s'il n'y a pas de travailleuse permanente disponible sur la liste de rappel, en ayant recours à un service de remplacement ou toute autre méthode de son choix et ce, selon ses besoins.

b) Lorsque l'Employeur fait appel aux travailleuses inscrites sur la liste de disponibilité, il procède de la façon suivante :

- 1) Une liste de disponibilité est appliquée par appellation d'emploi. Toutefois, une travailleuse doit remplir les exigences normales de l'appellation d'emploi.

De plus, malgré les autres dispositions du présent article, la liste de disponibilité est cloisonnée dans son application, d'une unité de travail à l'autre.

- 2) Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit.

L'Employeur n'est tenu d'appeler une travailleuse inscrite sur la liste de disponibilité qu'en autant que sa disponibilité correspond à la période de travail à effectuer et qu'elle ne soit pas déjà sujette à une affectation pour une partie ou la totalité de la période de travail visée.

- 3) L'appel se fait soit par téléphone ou en personne lorsque la travailleuse est sur place et la travailleuse est tenue de se présenter au travail, dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement.

- 4) Si la travailleuse refuse ou si l'Employeur ne peut rentrer en communication téléphonique avec la travailleuse dans un délai raisonnable, l'Employeur offre le travail à une autre travailleuse.

- 5) Dans tous les cas de remplacements temporaires d'une durée prévue de plus de huit (8) semaines, une travailleuse à temps partiel conserve la possibilité de quitter temporairement son poste afin d'effectuer le remplacement d'un poste comportant plus d'heures de travail que le sien.

- 6) Une travailleuse à temps plein ou à temps partiel a la possibilité de remplacer sur une appellation d'emploi différente de celle qu'elle occupe, prévu temporairement dépourvu de la titulaire plus de huit (8) semaines, en autant qu'il n'existe pas de disponibilité exprimée pour cette appellation d'emploi.

- 7) Dans le cas d'un remplacement temporaire pour une période prévisible huit (8) semaines et plus, l'article 10.4 s'applique à la travailleuse à qui le remplacement est accordé s'il s'agit là de la première fois qu'elle effectue un remplacement de cette durée dans la fonction et dans le cas d'une éducatrice, pour un même groupe d'âge. Si la travailleuse n'obtient pas le remplacement suite à cette période d'essai, elle retourne sur son poste ou sur la liste de rappel et l'Employeur n'est pas tenu de lui offrir un nouveau remplacement de cette durée avant qu'un délai de six (6) mois ne soit écoulé.

- 8) La travailleuse qui effectue un remplacement temporaire prévu pour au moins huit (8) semaines consécutives reçoit un avis d'au moins sept (7) jours avant la fin du remplacement, à moins que l'Employeur ait pris connaissance d'un retour au travail de la travailleuse remplacée moins de dix (10) jours avant son retour.
- 9) La travailleuse qui effectue un remplacement huit (8) semaines ou plus bénéficie du même temps pour la préparation pédagogique et la rencontre des parents qui est alloué à la travailleuse régulière à temps complet.

12.4 DISPONIBILITÉ EXPRIMÉE

- a) À la troisième (3e) fois qu'une travailleuse refuse ou ne se présente pas au travail au moment qui lui est signifié ou si l'Employeur ne peut pas 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 (3e) 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 (1ere) radiation temporaire de la liste, un manquement de même nature se présente à l'intérieur d'une période de douze (12) mois qui suit la fin de la radiation; alors son nom est radié de la liste de disponibilité pour une période de six(6) mois.

Si, à la suite d'une deuxième (2e) radiation temporaire de la liste, un manquement de même nature se présente à l'intérieur d'une période de douze (12) mois qui suit la fin d'une deuxième (2e) radiation; alors son nom est radié définitivement de la liste de disponibilité, de la liste d'ancienneté et son lien d'emploi est rompu.

Toutefois, une radiation temporaire de la liste est retirée du dossier de la travailleuse lorsqu'il s'est écoulé douze (12) mois depuis la fin de la dernière radiation sans qu'il y ait eu une radiation.

- b) La travailleuse peut exprimer une non-disponibilité pour une (1) seule période de trois (3) mois par année, auquel cas, elle doit en aviser par écrit l'Employeur. À défaut de se conformer à la présente disposition, l'Employeur peut rayer le nom de la travailleuse de la liste de disponibilité et s'il y a lieu, de la liste de rappel.

Cependant, pendant le trimestre de juin à août, toutes les travailleuses sur la liste de disponibilité doivent être disponibles.

Une travailleuse est réputée avoir exprimé sa disponibilité lorsqu'elle a inscrit sa disponibilité pour au moins une (1) journée par semaine à la condition que l'Employeur ait suffisamment de travailleuses pour combler ses besoins.

- c) Lorsqu'un remplacement est prévu excédant plus de quatre (4) semaines la fin d'un remplacement en cours d'exécution par une travailleuse, cette dernière est réputée disponible pour un tel remplacement. Le cas échéant, l'Employeur peut dès lors l'affecter au nouveau remplacement ou lui exiger de terminer le remplacement en cours.
- d) Au cours de la dernière semaine précédant chacun des trimestres de disponibilité qui commencent en septembre, décembre, mars et juin, la travailleuse exprime sa ou ses disponibilités sur une «FICHE DE DISPONIBILITÉ» qui seront applicables pour tout le trimestre suivant. La travailleuse qui n'exprime aucune disponibilité pour le trimestre est considérée non disponible pour le trimestre.

12.5 QUALIFICATION D'UNE ÉDUCATRICE

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

ARTICLE 13: PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

13.1 DÉFINITION DU GRIEF

Toute 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 DISPOSITION 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.

13.8 DÉLAIS DE RIGUEUR

Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les

parties.

ARTICLE 14: MESURES DISCIPLINAIRES ET 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: SÉCURITÉ ET SANTÉ 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 de travail de la travailleuse qui occupe un poste à temps complet est d'au moins trente-cinq (35) heures de travail, du lundi au vendredi.

La semaine normale de travail de la travailleuse qui occupe un poste à temps partiel est inférieur à trente-cinq (35) heures de travail.

16.2 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

a) L'Employeur s'engage à créer le plus de postes à temps complet possibles et à créer des postes à temps partiel que s'il est dans l'impossibilité de créer un poste à temps complet.

b) L'Employeur s'engage à ne pas créer de postes à heures brisées sans avoir avisé préalablement le Syndicat.

16.3 RÉPARTITION DES HORAIRES

L'Employeur détermine les horaires de travail en fonction des besoins du CPE.

16.4 PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

a) Période de repos

L'Employeur accorde à la travailleuse qui effectue au moins trois (3) heures continues de travail dans une demi-journée, une période de quinze (15) minutes rémunérées.

b) Période de repas

La travailleuse qui travaille au moins cinq (5) heures continues dans une journée, bénéficie d'une période non rémunérée d'au moins trente (30) minutes pour le dîner.

De plus, si la travailleuse ne peut quitter son poste de travail à la demande de l'Employeur, une demi-heure (½) de temps lui est rémunérée à cet effet.

16.5 RÉDUCTION DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

Dans le cas où quatre (4) travailleuses éducatrices à temps complet désirent voir réduire leur semaine normale de travail d'une (1) journée pour bénéficier d'une semaine normale de travail de quatre (4) jours avec l'embauche d'une (1) travailleuse pour remplacer chacune des journées laissée vacante, alors les parties se rencontrent pour voir à la faisabilité d'une telle réduction de semaine normale de travail et à la mise en place s'il y a lieu.

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

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

Les éducatrices titulaires d'un groupe, bénéficient d'une heure et quart (1¼) pour effectuer leur préparation d'activités pédagogiques pour un maximum de deux heures et demie (2½) par local.

Considérant que le temps de préparation doit provenir majoritairement de l'intention de l'enfant, l'éducatrice peut demander à la direction d'être remplacée dans son groupe pour le temps de préparation requis s'il lui est impossible de réaliser sa préparation dans la ou les périodes où elle est libérée par les ateliers du PAPA ou par toute autre événement réduisant le nombre d'enfants présents en deçà du ratio prévu par la loi pour un groupe double.

L'Employeur doit convoquer un minimum de dix (10) réunions d'équipe par année. À cet effet, l'Employeur convoque les travailleuses dont la présence est pertinente et ces dernières sont tenues d'y assister. Ces réunions ne doivent normalement pas durer plus de quatre-vingt-dix (90) minutes en moyenne.

16.7 GESTION DE LA CUISINE

Aucune disposition.

16.8 Aucune disposition.

16.9 Aucune disposition.

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.

ARTICLE 17: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.1 DÉFINITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- a) Toute travailleuse à temps complet qui fait plus que l'horaire normal de sa fonction par jour ou par semaine est réputée avoir fait du temps supplémentaire.
- b) Pour les travailleuses à temps partiel et les travailleuses occasionnelles, le temps supplémentaire s'applique au-delà de la semaine normale de travail de leur titre d'emploi.

Dans le cas où la travailleuse doit demeurer au CPE après la fermeture habituelle à cause du retard d'un parent, le temps considéré est celui signé par le parent.

17.2 DROIT AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Le travail supplémentaire est offert aux travailleuses qualifiées pour la durée du travail prévue, en commençant par la plus ancienne dans chacun des cas.

- a) À la travailleuse disponible sur les lieux du travail et qui effectue normalement le travail;

- b) Aux autres travailleuses du CPE qui sont disponibles sur les lieux du travail;
- c) Aux autres travailleuses de la liste de disponibilité, disponibles pour du travail supplémentaire.

Si toutes les travailleuses refusent, la ou les travailleuses qui effectuent normalement le travail sont tenues d'effectuer les heures supplémentaires.

17.3 RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- a) Tout travail supplémentaire est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de salaire régulier.
- b) Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que la travailleuse ait remis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.
- 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 APPEL D'URGENCE

Une travailleuse qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de l'Employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives, a droit, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale à trois (3) heures au taux normal de salaire sauf si l'application du présent article lui assure un montant supérieur.

Elle ne s'applique pas lorsque la nature du travail ou des conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois (3) heures.

De plus, le premier alinéa ne s'applique pas dans les cas de réunion d'équipe, de formation et de travail de préparation.

ARTICLE 18 : CONGÉS ANNUELS

18.1 DURÉE DU CONGÉ ANNUEL

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

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

18.2 ANNÉES DE SERVICE ET PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

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

18.3 PÉRIODE DE PRISE DE CONGÉ ANNUEL

La période située entre le 15 mai et le 25 août de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la travailleuse peut prendre son congé annuel en dehors de cette période après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

18.4 CHOIX DES DATES DE CONGÉS ANNUELS

- a) Le calendrier de vacances doit être établi avant le 1er mai de chaque année.

L'Employeur affiche avant le 31 mars, le ou les nombres de travailleuses qui pourront partir en vacances en même temps pour l'année ou chaque partie de l'année.

Les travailleuses disposent de quinze (15) jours pour faire connaître leurs préférences de vacances.

L'Employeur détermine et affiche le calendrier des vacances des travailleuses en tenant compte de l'ancienneté des travailleuses et des choix exprimés, sous réserve des contraintes affichées.

- b) Une travailleuse incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail, jury, survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ces cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de vacances choisies par les autres travailleuses.

Le ou les moments des vacances reportées sont déterminés par entente entre l'Employeur et la travailleuse-

18.5 INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL

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

- a) La travailleuse titulaire d'un poste à temps complet depuis le début de la période de référence reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail;
- b) Toutefois, si la travailleuse s'est prévaluée des congés suivants, elle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit :
 - Retrait préventif;
 - Congé parental;
 - Tout congé non rémunéré de plus de quatre (4) semaines;

- Toute période d'invalidité continue de plus de six (6) mois interrompt l'accumulation de son indemnité de congé annuel, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 18.02 c).

c) La travailleuse qui a obtenu un poste à temps complet pendant la période de référence, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit.

ARTICLE 19: CONGÉS FÉRIÉS

19.1 ÉNUMÉRATION DES CONGÉS FÉRIÉS

a) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de cinq (5) jours par semaine bénéficie annuellement de treize (13) jours de congé férié sans perte de traitement.

b) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de quatre (4) jours par semaine bénéficie annuellement de onze (11) journées de congé férié sans perte de traitement.

c) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours bénéficie annuellement de douze (12) jours de congé férié sans perte de traitement.

Les jours fériés sont :

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

e) Les jours supplémentaires sont déterminés par l'employeur.

19.2 PAIEMENT DU CONGÉ FÉRIÉ

a) La travailleuse à temps complet reçoit, pour chacun des jours de congé férié, le salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle avait travaillé.

b) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoivent une indemnité de congé férié correspondant à cinq virgule quatre-vingt-onze pour cent (5,91 %) de son taux de salaire versé pour chaque heure travaillée, et ce, sans tenir compte des heures supplémentaires.

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

19.3 TRAVAILLEUSE EN CONGÉ

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

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

19.4 TRAVAIL LORS D'UN JOUR DE CONGÉ FÉRIÉ

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

ARTICLE 20: CONGÉS DE MALADIE, PERSONNELS OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

20.1 CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS

- a) Tout congé personnel doit être demandé à l'employeur au moins cinq (5) jours avant la prise du congé, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- b) Pour les congés de maladie, la travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- c) Lors d'absences pour des rendez-vous chez un professionnel de la santé, la travailleuse pourra utiliser les congés prévus au présent article à la condition de remettre à l'employeur un document signé par le professionnel de la santé attestant de sa visite. À défaut, la travailleuse n'est pas payée pour une telle absence.

20.2 BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS

- a) Au 1er avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladies ou personnels pour l'année à venir.
- b) La travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de quatre (4) jours se voit créditer une banque de huit (8) jours.
- c) La travailleuse à temps complet travaillant sur un horaire de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours se voit créditer une banque de neuf (9) jours de congés maladie ou personnels pour l'année à venir.
- d) La travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle ne bénéficient pas de cette banque de congés. À chaque paie, l'employeur verse quatre virgule trois pour cent (4,3 %) du salaire de la travailleuse à titre d'indemnité de congés de maladie ou personnels. À la demande de la travailleuse, cette indemnité est versée dans une banque afin qu'elle reçoive une indemnité lors de la prise du congé. Cette indemnité n'est pas versée à la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs.
- e) Les congés qui n'ont pas été utilisés par une travailleuse au 31 mars de chaque année lui sont monnayés intégralement et le montant est versé au plus tard sur la paie suivant celle incluant le 31 mars, au taux de salaire normal au 31 mars précédent.
- f) La travailleuse qui devient détentrice d'un poste à temps complet après le 1er avril se voit créditer une banque de congés de maladie ou personnels au prorata du nombre de mois travaillés à temps complet entre sa date d'entrée en fonction et le 31 mars suivant.
- g) À l'exception des congés annuels et des périodes pendant lesquelles la travailleuse est appelée à siéger comme juré, la travailleuse qui s'absente pour plus de quatre (4) semaines consécutives voit sa banque de congés réduite, et ce, au prorata des mois travaillés dans l'année.

20.3 REMBOURSEMENT DE CONGÉS UTILISÉS EN TROP

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

20.4 FRACTIONNEMENT

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

20.5 AJUSTEMENT AU DÉPART

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

20.6 CERTIFICAT MÉDICAL ET MOTIFS D'ABSENCE

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

20.7 CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Aucune disposition.

ARTICLE 21: CONGÉS SOCIAUX

21.1 ÉNUMÉRATION DES CONGÉS SOCIAUX

Toute travailleuse a droit à des congés sociaux sans perte de traitement, à l'exception de la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs. Ces congés sociaux sont attribués dans les cas et selon les modalités suivantes :

a) Décès

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

b) Mariage

- 1) À l'occasion du mariage de la travailleuse : deux (2) jours.
- 2) Le jour du mariage du père de la travailleuse, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants lorsque celui-ci a lieu un jour ouvrable : un (1) jour.

c) Déménagement

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

21.2 PROLONGATION SANS TRAITEMENT

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

21.3 DROIT AUX CONGÉS SOCIAUX

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

21.4 ASSIGNATION COMME JURÉE OU TÉMOIN

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

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

22.1 RETRAIT PRÉVENTIF

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

22.2 AVIS À L'EMPLOYEUR

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

22.3 MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX

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

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

- Progression dans l'échelle salariale;
- Droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la présente convention collective comme si elle était au travail.

22.4 EXAMENS MÉDICAUX RELIÉS À LA GROSSESSE ET AVAIS À L'EMPLOYEUR

a) Examens médicaux relatifs à la grossesse

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

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

b) Avis à l'employeur

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

22.5 CONGÉ DE MATERNITÉ SPÉCIAL ET INTERRUPTION DE GROSSESSE

a) Congé de maternité spécial

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

b) Présomption

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

c) Interruption de grossesse

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

d) Durée maximale

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

e) Avis à l'employeur

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

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

22.6 CONGÉ DE MATERNITÉ

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

a) Répartition du congé

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

b) Accouchement retardé

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

c) Début du congé

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

d) Avis à l'employeur et date

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

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

e) Réduction du délai d'avis

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

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

f) Fractionnement

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

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

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

autres situations.

g) Suspension du congé

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

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

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

- 1) Dans l'éventualité où le poste a été aboli, la travailleuse a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- 2) La travailleuse à temps partiel ou la travailleuse occasionnelle qui termine une affectation pendant la durée de son congé de maternité est réputée disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.
- 3) La nouvelle affectation ainsi obtenue est comblée temporairement jusqu'au retour de la travailleuse. Lorsque la travailleuse revient de son congé, la remplaçante retourne sur la liste de rappel.
- 4) La travailleuse qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel.

m) Maintien des avantages sociaux

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

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

22.7 CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

a) Un travailleur peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, sans perte de traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse.

b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du travailleur. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

c) Le travailleur doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

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

22.8 CONGÉ DE PATERNITÉ

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

a) Avis à l'employeur et date de retour

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

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

b) Fractionnement

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

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

semaines pour cause de maladie ou d'accident affectant le travailleur, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

c) Suspension du congé

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

d) Retour au travail

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

e) Réintégration du travailleur

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

f) Poste aboli et fin d'affectation

- 1) Dans l'éventualité où le poste a été aboli, le travailleur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.
- 2) Le travailleur à temps partiel ou le travailleur occasionnel qui termine une affectation pendant la durée de son congé de paternité est réputé disponible pour une nouvelle affectation selon les modalités de l'article 12 de la convention collective.
- 3) La nouvelle affectation ainsi obtenue est comblée temporairement jusqu'au retour du travailleur. Lorsque le travailleur revient de son congé, la remplaçante retourne sur la liste de rappel.
- 4) Le travailleur qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel.

g) Maintien des avantages sociaux

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

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

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

ARTICLE 23 : CONGÉ PARENTAL

23.1 CONGÉ PARENTAL COMPLÉMENTAIRE

a) Un congé parental sans traitement à temps complet d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la travailleuse en prolongation du congé de maternité, du congé d'adoption ou au travailleur en prolongation du congé de paternité et du congé d'adoption.

b) Au cours de ce congé sans traitement, la travailleuse peut continuer à participer aux régimes d'assurance collective et de retraite qui lui sont applicables, aux conditions énoncées dans ces régimes.

c) Ce congé parental complémentaire inclut le congé parental prévu au Régime québécois d'assurance parentale.

23.2 AVIS À L'EMPLOYEUR ET DATE DE RETOUR

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

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

23.3 FRACTIONNEMENT

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

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

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

23.4 SUSPENSION DU CONGÉ

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

23.5 RETOUR AU TRAVAIL AVANT L'EXPIRATION DU CONGÉ PARENTAL

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

23.6 RETOUR AU TRAVAIL

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

23.7 RÉINTÉGRATION DE LA TRAVAILLEUSE

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

23.8 POSTE ABOLI

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

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

ARTICLE 24: FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

24.1 FORMATION PROFESSIONNELLE

a) Toute travailleuse à temps complet ou à temps partiel qui a accumulé deux (2) ans de service peut obtenir un congé de perfectionnement, sans rémunération, pour s'inscrire et suivre un cours ou un programme de formation professionnelle relié à son titre d'emploi.

b) Ce congé est accordé à temps complet pour une durée maximale de deux (2) ans. Toutefois, il peut être à temps partiel avec l'accord de l'Employeur.

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'assurances qui lui sont applicables aux conditions énoncées dans le contrat d'assurances, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse mensuellement la totalité des primes conformément à 26.4.

e) L'Employeur peut limiter à une (1) travailleuse à la fois le nombre de travailleuses en congé pour études durant la même période ou partie de période. Si deux (2) demandes sont présentées pour la même période, l'ancienneté prévaut.

24.2 BUDGET ALLOUÉ À LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT

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

24.3 RETOUR AU TRAVAIL

a) La travailleuse revient au travail à la date d'expiration prévue de son congé de perfectionnement, à moins qu'il lui soit impossible de revenir au travail à cause d'une invalidité attestée par un certificat médical. À défaut de la travailleuse de se présenter au travail à la date fixée de son retour au travail, elle est présumée avoir démissionné.

b) En tout temps, la travailleuse peut mettre fin à son congé de perfectionnement, en faisant parvenir à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de la date de son retour au travail.

c) À l'expiration de son congé de perfectionnement la travailleuse reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

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

d) De même, au retour du congé de perfectionnement, la travailleuse ne détenant pas de poste ou détenant un poste à temps partiel reprend le remplacement qu'elle détenait au moment de son départ, si ce remplacement se poursuit toujours.

Si le remplacement est terminé, la travailleuse retourne sur la liste de rappel ou sur son poste à temps partiel selon les dispositions de la convention collective.

24.4 FORMATION OU PERFECTIONNEMENT EXIGÉ PAR L'EMPLOYEUR

Dans le cas d'activités de formation exigées par l'Employeur, à l'exclusion de celles visant l'acquisition ou le maintien des exigences normales de la fonction (sauf les mises à jour de premiers soins), l'Employeur assume les frais reliés à l'inscription, à la scolarité et à la documentation nécessaire et il maintient le salaire pour la période d'absence du travail s'il y a lieu.

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

La travailleuse indique sur sa carte de temps si elle désire reprendre en congé le temps du cours en dehors de son horaire normal et à défaut de quoi, le temps est rémunéré.

24.5 FORMATION

a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de la formation pour les travailleuses. En ce sens, les travailleuses non formées doivent, afin de maintenir la qualité de service nécessaire à offrir à la clientèle, suivre au moins un (1) cours de formation par session qui est disponible à La Tuque en dehors de ses heures pour satisfaire aux exigences normales de la fonction d'éducatrice prévues au Règlement sur les centres de la petite enfance (art. 17 et 18). Lors de ces formations, les modalités du présent article s'appliquent.

b) Dans le cas où les travailleuses où le nombre de travailleuses ne remplit pas les exigences du Gouvernement ou de tout règlement ou loi, l'Employeur, nonobstant les dispositions prévues à la présente convention collective, peut procéder à la mise à pied de travailleuses et à l'embauchage de d'autre(s) personne(s) aux fins de se conformer aux dites exigences.

ARTICLE 25: CONGÉS SANS RÉMUNÉRATION

25.1 CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION 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 une (1) fois l'an, à un congé sans rémunération 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. Toutefois, l'autorisation du congé est en fonction des disponibilités du personnel et il ne peut y avoir plus d'une (1) travailleuse à la fois en congé.

b) Lors de ce congé sans solde, la travailleuse accumule son ancienneté. Elle peut maintenir sa participation au régime collectif d'assurances sous réserve et conformément aux dispositions du régime, et elle en assume la totalité de la prime.

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

a) Après deux (2) ans d'ancienneté ou trois (3) ans de service continu, soit après le premier des deux (2) événements, 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 rémunération à temps complet d'une durée maximale d'un (1) an, en autant qu'elle en fasse la demande au moins soixante (60) jours à l'avance.

L'Employeur peut refuser un tel congé s'il est déjà prévu qu'une (1) travailleuse en congé sans

rémunération autre que celui visé par la clause 25.1 coïncide en partie ou en totalité avec celui demandé.

b) Ce congé doit être pris de façon continue. Cependant, la travailleuse peut y mettre fin en tout temps et réintégrer son poste en faisant parvenir à l'Employeur un préavis d'au moins un (1) mois de la date de son retour au travail.

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

1) Ancienneté

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

2) Indemnité de vacances

Le CPE remet à la travailleuse, si elle en fait la demande, l'indemnité de vacances qu'elle a accumulée à la date de son départ en congé.

3) Assurances

La travailleuse peut maintenir sa participation au régime collectif d'assurances sous réserve et conformément aux dispositions du régime. Elle doit toutefois assumer mensuellement la totalité de la prime.

25.3 AVANTAGES ET BÉNÉFICES

Durant un congé sans rémunération, à moins de dispositions à l'effet contraire, la travailleuse n'accumule aucun avantage ou bénéfice.

25.4 RETOUR AU TRAVAIL

a) La travailleuse revient au travail à la date d'expiration prévue de son congé sans rémunération, à moins qu'il lui soit impossible de revenir au travail à cause d'une invalidité attestée par un certificat médical. À défaut de la travailleuse de se présenter au travail à la date fixée de son retour au travail, elle est présumée avoir démissionné.

b) À l'expiration de son congé sans rémunération la travailleuse reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

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

c) De même, au retour du congé sans rémunération, la travailleuse ne détenant pas de poste ou détenant un poste à temps partiel reprend le remplacement qu'elle détenait au moment de son départ, si ce remplacement se poursuit toujours.

Si le remplacement est terminé, la travailleuse retourne sur la liste de rappel ou sur son poste à temps partiel selon les dispositions de la convention collective.

25.5 TRAVAIL POUR UN AUTRE EMPLOYEUR

Une travailleuse ne peut utiliser un congé sans rémunération pour aller travailler pour un autre Employeur, à moins que l'Employeur lui en donne l'autorisation, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

26.1 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Le CPE adhère au régime d'assurance collective et de congé de maternité à l'intention du personnel œuvrant dans les centres de la petite enfance (CPE) du Québec, auquel contribue le Gouvernement.

26.2 COÛT DU RÉGIME

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

La part de la travailleuse est attribuée prioritairement au paiement de la prime d'assurance-salaire de longue durée.

26.3 REMISE DE LA PRIME À L'ASSUREUR

L'Employeur retient sur la paie de la travailleuse la partie de prime qu'elle doit payer et la verse à l'assureur avec sa contribution.

Dans le cas d'une travailleuse qui maintient son adhésion au régime collectif d'assurances pendant une absence ou un congé, la travailleuse doit rembourser mensuellement au CPE le montant de la prime qu'elle a à payer. À défaut pour la travailleuse de rembourser au CPE avant l'expiration du mois les primes avancées, le CPE cesse d'avancer sans autre avis pour et au nom de la travailleuse le montant de la prime qu'elle a à payer pour maintenir son adhésion au régime.

Au retour de la travailleuse, le CPE retient sur les paies de la travailleuse les sommes qu'elle lui doit. Au départ de la travailleuse, l'Employeur retient sur toute somme qu'il lui doit les sommes qu'elle doit au CPE.

26.4 PARTICIPATION OBLIGATOIRE

La participation au plan d'assurance collective est obligatoire pour toute travailleuse qui répond aux critères d'admissibilité énoncés dans la police d'assurance, à moins que celle-ci ne puisse démontrer que son conjoint adhère à un régime d'assurance collective comparable, auquel cas, la participation n'est obligatoire que pour l'assurance vie et l'assurance salaire. Il en est de même pour une travailleuse autochtone en regard du régime d'assurance médicament et ce, dans la mesure que la loi le permette.

26.5 INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR

- a) Le Syndicat peut obtenir une copie de chacune des polices ou conventions relatives aux régimes d'assurance en vigueur.
- b) L'Employeur remet aux travailleuses toute brochure d'information sur le régime d'assurance que lui remet l'assureur.

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

29.1 DÉFINITION

Le régime de congé autofinancé permet à une travailleuse à temps complet de travailler à traitement réduit pendant un certain nombre d'années et ainsi de bénéficier d'un congé au cours duquel elle reçoit un traitement réduit. Le congé se prend à la fin du contrat.

29.2 DURÉE

À moins d'extension prévue au contrat, le régime de congé peut s'appliquer uniquement selon la procédure dudit contrat et la durée du congé déterminée au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

	<u>2ans</u>	<u>3ans</u>	<u>4ans</u>	<u>5ans</u>
6 mois	75%	83,34%	87,5%	90%
8 mois	-	77,76%	83,32%	86,6%
10 mois	-	72,7%	79,15%	83,32%
12 mois	-	-	75%	80%

29.3 RETOUR AU TRAVAIL

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

29.4 ADMISSIBILITÉ

L'Employeur accorde un congé autofinancé à la travailleuse qui répond aux conditions suivantes :

- a) Détenir un poste à temps complet;
- b) détenir un engagement par contrat dans le présent régime.

29.5 DISPOSITIONS DU RÉGIME

Le contrat comprend les présentes dispositions au régime, ainsi que les spécifications suivantes :

- Le pourcentage de salaire applicable;
 - La durée de la participation au régime;
 - La durée du congé autofinancé;
 - Le moment de la prise du congé.
- a) Il est entendu par les parties, que les modalités prévues au contrat sont sujettes à l'approbation par les différents ministères du revenu.
 - b) Compte tenu des dispositions du présent article, le moment de la prise du congé est établi en accord avec l'Employeur. S'il y a lieu, l'ancienneté détermine la priorité du choix du moment du congé, sans toutefois affecter un congé déjà établi.

Suite à une demande écrite d'une travailleuse, l'Employeur peut accorder un congé autofinancé. En cas de refus, le motif est transmis à la travailleuse.

Un maximum d'une (1) travailleuse peut bénéficier et prendre en même temps un congé autofinancé.

- c) Pendant chacune des années visées du contrat, y compris la durée du congé autofinancé prévue à la clause 29.2, l'Employeur verse à la travailleuse le pourcentage prévu à 29.2 du salaire régulier auquel elle a droit en vertu de la convention collective.

29.6 DROITS ET AVANTAGES

- a) Pendant chacune des années du contrat, la travailleuse bénéficie de tous les avantages prévus à la convention en autant qu'elle y aurait normalement eu droit et qui ne sont pas incompatible avec les dispositions du contrat et des présentes dispositions.
- b) Pendant chacune des années visées par le contrat, la travailleuse bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit en vertu de la présente convention, des avantages suivants :
- Assurance collective à condition qu'elle verse sa quote-part et que ce soit conforme au régime collectif d'assurances;
 - Accumulation de son ancienneté.

29.7 RETRAITE, DÉSISTEMENT, INVALIDITÉ OU DÉMISSION

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la travailleuse, le contrat prend fin à la date de l'événement aux conditions décrites ci-après :

L'Employeur rembourse à la travailleuse, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention applicable si elle n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu du contrat et ce, sans intérêt.

29.8 CONGÉDIEMENT

Advenant le congédiement de la travailleuse, le contrat prend fin à la date effective de l'évènement et les conditions prévues à la clause 29.7 s'appliquent. Toutefois, lorsque le congédiement est soumis à la procédure d'arbitrage, aucun remboursement ne peut être exigé avant que l'arbitre n'ait statué dans son cas.

29.9 DÉCÈS DE LA TRAVAILLEUSE

Advenant le décès de la travailleuse, pendant la durée de son contrat, celui-ci prend fin à la date de l'évènement et les conditions décrites à la clause 29.7, s'appliquent.

29.10 INVALIDITÉ

Si une invalidité survient pendant le congé autofinancé ou avant ce congé, et se continue au moment où débute le congé autofinancé, la travailleuse choisit;

- De reporter le congé autofinancé à un autre moment ou elle n'est plus invalide; ou
- De mettre fin à son contrat et ainsi recevoir le traitement non versé selon la clause 29.7;
- Si l'invalidité dure plus de deux (2) ans, le contrat prend fin à la fin de ces deux (2) années et les conditions prévues à la clause 29.7 s'appliquent.

29.11 RÉGIMES COLLECTIFS D'ASSURANCES

Les dispositions relatives au régime collectif d'assurances apparaissant dans le présent article sont applicables sous réserve des dispositions du régime collectif d'assurances.

ARTICLE 30: RÉMUNÉRATION DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

30.1 APPELLATIONS D'EMPLOIS ET TAUX DE SALAIRES

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

30.2 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1er avril 2013, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB)⁵

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Ajustement au 31 mars 2015

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

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

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

30.3 SALAIRES ET CLASSIFICATION

a) Expérience antérieure pour fins de classification

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Expérience reconnue pour fins de qualification

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

d) Poste fusionné (combiné)

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

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

e) Promotion

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

f) Taux supérieur

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

30.4 VERSEMENT DES SALAIRES

- a) Le versement du salaire s'effectue par le dépôt direct, selon la pratique actuelle mais au plus tard le jeudi, à toutes les deux (2) semaines.

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

- b) Sur le bulletin de paie, l'Employeur inscrit le nom et prénom de la travailleuse et toutes les informations pertinentes.

ARTICLE 31 : RÉTROACTIVITÉ

31.1 RÉTROACTIVITÉ

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

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

ARTICLE 32: DISPOSITIONS DIVERSES

32.1 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

32.2 REPAS

Aucune disposition

32.3 LOCAL DE REPOS

Voir l'article 7.2

32.4 DROITS ACQUIS

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

32.5 DISPARITÉS RÉGIONALES

Aucune disposition prévue à la présente convention collective.

32.6 ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET TRAVAILLEUSE SEULE

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

32.7 CONTRIBUTION À FONDATION CSN

Aucune disposition

32.8 VÉRIFICATION D'ABSENCE D'EMPÊCHEMENT

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

32.9 ALLOCATION LORS DE DÉPLACEMENT

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

32.10 REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DÉPLACEMENT

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

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

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

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

- c) Dans le cas de tout déplacement visé par la présente clause, le kilométrage remboursé exclut la distance entre le domicile de la travailleuse et le centre de la petite enfance. Ainsi, uniquement le kilométrage excédentaire parcouru par la travailleuse lui est remboursé.

32.11 REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DÉPLACEMENT (PAPA)

Lors de tout déplacement autorisé par l'employeur et requis dans le cadre de son travail, la travailleuse du PAPA a droit au remboursement de ses frais de repas et de transport conformément aux barèmes prévus par l'Agence de la santé publique du Canada (Indemnités de déplacement pour les non-fonctionnaires).

32.12 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.

ARTICLE 33 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

33.1 DURÉE

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

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

33.2 MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

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

33.3 RÉOUVERTURE SUITE À UNE ENTENTE PROVINCIALE

Advenant une entente entre le secteur CPE et le Gouvernement affectant des conditions de travail déterminées par 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 aux présentes ont signé à La Tuque, ce 27^e jour de mai 2013.

Pour le Centre de la petite enfance Premier
Pas

Pour le Syndicat régional des travailleuses et
travailleurs en CPE du Cœur du Québec (CSN)
(Section Premier Pas)

Christiane Morin

Debbie Wood, déléguée syndicale

**Alexandra Patry, coordonnatrice
administrative**

Anne-Marie Lambert, déléguée syndicale

Julie Sylvestre, présidente

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

ANNEXE A

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

➤ Adjointe administrative

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

Conditions d'obtention

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

➤ Éducatrice

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

Conditions d'obtention

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

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

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

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

➤ Agente de conformité

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

Conditions d'obtention

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

➤ Agente-conseil en soutien pédagogique et technique

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

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

Conditions d'obtention

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

➤ Préposée

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

Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

➤ Responsable en alimentation ou cuisinière

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

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

Conditions d'obtention

- Diplôme d'études professionnelles (DEP) en cuisine d'établissement, ou l'équivalent.
ou
- Trois (3) ans d'expérience en cuisine en établissement commercial ou institutionnel.

➤ Commis-comptable ou secrétaire-comptable

Le commis-comptable ou le 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

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

Conditions d'obtention

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

➤ Aide-éducatrice ou aide générale

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

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

➤ Éducatrice spécialisée

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

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

ANNEXE A1

LISTE DES APPELLATIONS D'EMPLOI AU CENTRE DE LA PETITE ENFANCE PREMIER PAS NON PRÉVUES À L'ANNEXE A

APPELLATIONS D'EMPLOI DE LA DIVISION PAPA

1) Agente d'intégration :

Sous la responsabilité de la directrice générale, l'agente d'intégration, dans la poursuite de l'atteinte des objectifs pédagogiques du PAPA, agit à titre d'intervenante de première ligne auprès des familles utilisatrices. Elle s'assure de la réalisation d'activités visant le développement des compétences parentales. Elle accomplit diverses tâches en relation avec sa fonction.

2) Agente de programmation :

Sous la responsabilité de la directrice générale, l'agente de programmation agit à titre de conseillère auprès des éducatrices pour l'organisation et la logistique des activités pédagogiques. Agit à titre d'agente de liaison pour le PAPA. Effectue du travail général de bureau. Accomplit toutes autres tâches connexes telles qu'assignées par son supérieur immédiat.

3) Préposée au transport :

Sous la responsabilité de la directrice générale, en accord avec la philosophie et les politiques du CPE, est responsable du transport des enfants et apporte son soutien aux éducatrices dans le cadre d'activités réalisées avec les enfants. Elle peut être appelée à apporter son soutien auprès de différent personnel dans la réalisation d'activités diverses.

4) Préposée à l'hygiène (3h/s) :

Sous la responsabilité de la directrice générale, elle désinfecte et nettoie les jouets à la division PAPA selon les règles et procédures établies.

ANNEXE B

TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE⁸

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
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

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

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

ANNEXE B1

TAUX DES APPELLATIONS D'EMPLOI DE LA DIVISION PAPA (EN DATE DU 1^{ER} AVRIL 2013)

- 1) Agente d'intégration scolaire : 16,64\$/H
- 2) Agente de programmation : 20,07\$/H
- 3) Préposée au transport : 15,97\$/H
- 4) Préposée à l'hygiène : 13,86\$/H

Le taux des titres d'emploi de la division PAPA augmentent, à compter du 1^{er} avril 2014, au même moment et du même pourcentage que ceux dans les ententes provinciales pour les titres d'emploi de la division du CPE.

Le taux de salaire des appellations d'emploi de la division PAPA sont sujet à révision suite à la décision à venir de la Commission de l'équité salariale.

ANNEXE C

LISTE DES MATIÈRES VISÉE PAR LA NÉGOCIATION NATIONALE

- Gestion des centres de la petite enfance
 - Participation des travailleuses
- Liberté d'action syndicale
 - Comité de négociation régional
- Article 10 (dispositions nationales ajoutées à l'article 10, se référer au texte)
- Article 12 (dispositions nationales ajoutées à l'article 12, se référer au texte)
- Procédure de grief et arbitrage
 - Définition du grief
 - Discussion préliminaire
 - Dépôt du grief
 - Deuxième étape : arbitrage
 - Pouvoirs de l'arbitre
 - Frais d'arbitrage
 - Dispositions particulières
- Mesures disciplinaires ou administratives
 - Principe et définition
 - Avis de mesure disciplinaire
 - Recours de la travailleuse
 - Délai de péremption
 - Dossier personnel
 - Fardeau de la preuve
 - Mesure administrative
- Santé et sécurité au travail
 - Prévention
 - Comité paritaire en santé et sécurité au travail
 - Retour au travail
- Heures et semaine de travail
 - Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe (quantum)
 - Gestion à la cuisine
 - Intempéries ou événements incontrôlables
- Temps supplémentaire
 - Définition du temps supplémentaire
 - Rémunération du temps supplémentaire
- Congés annuels
 - Durée du congé annuel

- Années de service et période de référence
- Période de prise de congé annuel
- Indemnité de congé annuel
- Congés fériés
 - Énumération des congés fériés
 - Paiement du congé férié
 - Travailleuse en congé
 - Travail lors d'un jour de congé férié
- Congés de maladie, personnels et pour obligations familiales
 - Congés de maladie ou personnels
 - Banque de congés de maladie ou personnels
 - Remboursement de congés utilisés en trop
 - Fractionnement
 - Ajustement au départ
 - Certificat médical et motifs d'absence
 - Congés pour obligations familiales
- Congés sociaux
 - Énumération des congés sociaux
 - Prolongation sans traitement
 - Droit aux congés sociaux
 - Assignation comme jurée ou témoin
- Retrait préventif, congés de maternité, paternité et adoption
 - Retrait préventif
 - Avis à l'employeur
 - Maintien des avantages sociaux
 - Examens médicaux reliés à la grossesse et avis à l'employeur
 - Congé de maternité spécial et interruption de grossesse
 - Congé de maternité
 - Congé de naissance ou d'adoption
 - Congé de paternité
- Congé parental
 - Congé parental complémentaire
 - Avis à l'employeur et date de retour
 - Fractionnement
 - Suspension du congé
 - Retour au travail avant l'expiration du congé parental
 - Retour au travail
 - Réintégration de la travailleuse
 - Poste aboli
- Formation et perfectionnement
 - Budget alloué à la formation et au perfectionnement
- Assurance collective

- Régime de retraite
 - Régime de retraite
 - Informations sur les bénéficiaires en vigueur
- Retraite progressive
 - Définition
 - Demande
 - Période couverte et prise de la retraite
 - Droits et avantages
 - Cessation de l'entente
 - Application de la convention collective
- Congés autofinancés
- Rémunération
 - Appellations d'emplois et taux de salaires
 - Majoration des taux et échelles de salaires
 - Salaires et classification
- Rétroactivité
 - Rétroactivité
- Dispositions diverses
 - Repas
 - Droits acquis
 - Disparités régionales
 - Assurance responsabilité et travailleuse seule
 - Contributions à Fondation CSN
 - Vérification d'absence d'empêchement
 - Remboursement de frais de déplacement
 - Ratios
- Durée de la convention
 - Durée
 - Modification de la convention
- Annexes A, B, et C
- Lettres d'entente 1, 2, 3, 4 et annexes 4A, 5, 6, 7, 8
- Lettre d'entente concernant l'Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec et Saguenay-Lac-Saint-Jean
- Lettre d'entente concernant l'Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec, Estrie et Lanaudière
- Lettre d'intention relative à l'évaluation de certains emplois

LETTRE D'ENTENTE NO 1

ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le centre de la petite enfance où il est prévu, le jour précédant la signature de la convention collective, la participation d'une (1) ou de plusieurs travailleuses au conseil d'administration maintient ce qui existe déjà.
2. La travailleuse doit, dans l'exercice de ses fonctions d'administratrice, agir avec honnêteté et loyauté dans le seul intérêt du centre de la petite enfance.
3. Elle doit en tout temps, dans l'exercice de ses fonctions, se conduire avec prudence et diligence et dans le seul intérêt du centre de la petite enfance, et ce, sans tenir compte des intérêts d'aucune autre personne, groupe ou entité, tel qu'il est prévu au Code civil du Québec.
4. Elle doit éviter de se placer en conflit d'intérêts réels ou apparents et se retirer des délibérations du conseil d'administration lors de discussions et/ou décisions concernant les relations de travail.
5. En vertu de son devoir de loyauté, l'administratrice doit elle-même s'imposer une limite à l'égard des propos qu'elle peut divulguer à des tiers et des documents internes remis aux administrateurs. Lorsqu'elle évalue cette question, elle doit le faire de façon indépendante, sans tenir compte de ses intérêts ou de celui ou celles qui l'ont nommée. Seul l'intérêt du centre de la petite enfance doit primer.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

CONGÉS ANNUELS

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

ANNEXE 2A

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

Moins d'un (1) an de service continu au 31 mars	Un (1) jour de congé annuel par mois de service continu. L'indemnité est de quatre pour cent (4%) de son salaire total gagné.
Cinq (5) ans ou plus mais moins de dix (10) ans de service continu au 31 mars	4 semaines
Dix (10) ans ou plus de service continu au 31 mars	5 semaines

LETTRE D'ENTENTE NO 3

CONGÉS FÉRIÉS

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

ANNEXE 3A

MAINTIEN DES CONDITIONS SUPÉRIEURES EN MATIÈRE DE CONGÉS FÉRIÉS À CELLES PRÉVUES AUX PARAGRAPHES 19.1 ET 19.2 a) et b) APPLICABLES LE JOUR PRÉCÉDANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Temps complet	14 fériés
---------------	-----------

LETTRE D'ENTENTE NO 4

CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. En contrepartie des dispositions relatives aux congés de maladie et personnels convenues entre les parties, l'employeur s'engage à maintenir aux travailleuses à l'emploi à la signature de la convention collective, les conditions supérieures à celles prévues à la convention collective concernant les congés de maladie et congés personnels payés applicables le jour précédant la signature de la convention collective.
2. Les travailleuses concernées par le maintien des conditions supérieures sont identifiées à l'annexe 4A jointe à la présente lettre d'entente.
3. Ce maintien des conditions supérieures bénéficie aux travailleuses identifiées à l'annexe 4A tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'employeur.
4. La présente lettre d'entente doit être annexée à toute convention collective future tant qu'au moins une travailleuse identifiée à l'annexe 4A demeure à l'emploi de l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

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

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le comité transitoire

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

assureur et négocier le contrat d'assurance.

5. Le ministère de la Famille et des Aînés a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité transitoire pour toute question qui a un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible.

Le comité paritaire

6. Le comité paritaire agit en tant que preneur du contrat d'assurance, assure le suivi annuel de la situation financière du régime et négocie les conditions de renouvellement avec l'assureur.
7. Le comité paritaire du régime est composé de dix (10) membres, dont trois (3) proviennent de la FSSS-CSN.
8. Le ministère de la Famille et des Aînés a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité paritaire pour toute question qui a un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible.

Contribution des employeurs et mesures transitoires

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

LETTRE D'ENTENTE NO 6

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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 (1re) 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.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

BUDGET DE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

LETTRE D'ENTENTE NO 8

FONCTIONNEMENT SYNDICAL ENTRE LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN) ET LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (MFA)

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

LETTRE D'ENTENTE NO 9

**RELATIVE AUX APPELLATIONS D'EMPLOI NON PRÉVUES À L'ANNEXE A DE L'ENTENTE
PORTANT SUR LES MATIÈRES NÉGOCIÉES À LA TABLE NATIONALE**

**Entre
Le CPE Premier pas
Et
Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur du Québec (CSN)
Section Premier Pas**

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 Premier pas a créé un ou des poste(s) dont l'appellation d'emploi n'est pas prévue à l'annexe A de l'entente.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

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

La liste des appellations d'emploi au Centre de la petite enfance Premier Pas non prévues à l'annexe A est annexée à la présente (Annexe A1).

LETTRE D'ENTENTE NO 10

Entente intervenue entre, d'une part,

Le Centre de la petite enfance Premier Pas de La Tuque, ci-après appelé «L'Employeur»

Et d'autre part,

Le Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur du Québec (CSN), ci-après appelé le «Syndicat»

Objet : Employés du service de remplacement

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur peut recourir à un service de remplacement lorsqu'au moment de recourir à la liste de disponibilité, il n'y a pas de travailleuse disponible sur la liste.
2. Le 1er paragraphe ne doit pas empêcher l'Employeur d'embaucher au moins trois (3) personnes candidates disposées à travailler comme éducatrice occasionnelle au CPE, qui sont convenables pour le CPE conformément à la convention collective et qui ont terminé et réussi un programme de formation reconnu par le Règlement sur les centres de la petite enfance (art. 17 et 18) ou qui se sont engagées comme condition d'emploi à suivre et réussir les cours à cet effet qui deviennent disponibles à La Tuque sous peine d'être licenciées au défaut de respecter leur engagement.
3. Les employées d'un service de remplacement ne sont pas visées par le certificat émis en faveur du Syndicat et ne sont pas visées par la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

Entente intervenue entre, d'une part,

Le Centre de la petite enfance Premier Pas de La Tuque, ci-après appelé «L'Employeur»

Et d'autre part,

Le Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur du Québec (CSN), ci-après appelé le «Syndicat»

Objet : Sous traitance-autobus

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Nonobstant le paragraphe c) de la clause 3.6, seul l'autobus pourrait ne pas être remplacé et dans un tel cas, les parties se rencontrent afin d'en minimiser les effets.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

Entente intervenue entre, d'une part,

Le Centre de la petite enfance Premier Pas de La Tuque, ci-après appelé «L'Employeur»

Et d'autre part,

Le Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur du Québec (CSN), ci-après appelé le «Syndicat»

Objet : Préposé à l'entretien ménager

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Nonobstant l'Annexe B, les parties conviennent que le taux de salaire applicable pour le (la) préposé(e) à l'entretien en date de la signature de la convention collective est de \$15.51 l'heure.
2. Les parties conviennent également d'augmenter par la suite le taux de salaire précité au même moment et du même pourcentage que ceux prévus à la politique salariale adoptée par le Gouvernement du Québec à l'égard des autres appellations d'emploi.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

Entente intervenue entre, d'une part,

Le Centre de la petite enfance Premier Pas de La Tuque, ci-après appelé « l'Employeur »

Et d'autre part,

Le Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur du Québec (CSN), ci-après appelé le « Syndicat »

Objet : Activités spéciales nécessitant une soirée et une nuitée en présence des enfants

Les parties conviennent ce qui suit :

1. Dans le cadre d'une activité spéciale nécessitant pour les éducatrices une soirée et une nuitée en présence des enfants, les éducatrices, sur une base volontaire, acceptent d'accompagner les enfants pour une soirée et une nuitée, à partir de la fin d'une journée de travail jusqu'au début de la journée de travail suivante.
2. En contrepartie, chacune des éducatrices volontaire accumule pour cette soirée et cette nuitée sept heures de travail;
3. Ce temps accumulé pourra être rémunéré ou pris en congé, à une date au choix de la travailleuse, après entente avec la direction.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

Entente intervenue entre, d'une part,

Le Centre de la petite enfance Premier Pas de La Tuque, ci-après appelé « l'Employeur »

Et d'autre part,

Le Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Cœur du Québec (CSN), ci-après appelé le « Syndicat »

Objet : Rémunération du temps supplémentaire

Les parties conviennent ce qui suit :

Malgré les articles 17.1 et 17.3 de la convention collective, le temps supplémentaire est rémunéré au taux normal de salaire, sauf le travail supplémentaire effectué en excédent de quarante (40) heures hebdomadaires de travail, qui est rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) le taux normal de salaire.

Le travail supplémentaire d'une durée d'une (1) heure ou plus peut être accumulé et repris en temps d'absence. La reprise doit être par tranche de demi-journée (½) ou de journée complète. La travailleuse doit en faire la demande au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur ne retient pas son autorisation sans motif valable.

La travailleuse indique sur sa carte de temps si elle désire voir accumuler le travail supplémentaire effectuée pour être repris en temps d'absence. À défaut d'une telle indication, le travail supplémentaire est rémunéré.

Le travail supplémentaire est payé au plus tard quinze (15) jours après que la travailleuse ait émis une feuille de temps indiquant le temps supplémentaire effectué.

LETTRE D'INTENTION

ÉVALUATION DE CERTAINS EMPLOIS

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.