

# **CONVENTION COLLECTIVE**

ENTRE

**LE CENTRE DE LA PETITE ENFANCE RAYON DE SOLEIL INC.**

ET

**LE SYNDICAT RÉGIONAL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS  
EN CPE DU CŒUR DU QUÉBEC (CSN)  
Section Rayon du Soleil**

**DATE D'EXPIRATION : 31 MARS 2015**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE – 1 : IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	4
ARTICLE – 2 : DÉFINITIONS .....	4
ARTICLE – 3 : CHAMP D'APPLICATION.....	6
ARTICLE – 4 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	8
ARTICLE – 5 : GESTION DU CPE .....	10
ARTICLE – 6 : RÉGIME SYNDICAL .....	11
ARTICLE – 7 : LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE .....	13
ARTICLE – 8 : ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE – 9 : PROCÉDURE D'EMBAUCHE, D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE ET D'ATTRIBUTION DE POSTES.....	17
ARTICLE – 10 : PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES .....	21
ARTICLE – 11 : MISE À PIED .....	23
ARTICLE – 12 : REMPLACEMENT, SURCROÎT DE TRAVAIL ET SITUATION D'URGENCE .....	25
ARTICLE – 13 : PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE .....	29
ARTICLE – 14 : MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES .....	32
ARTICLE – 15 : SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL .....	35
ARTICLE – 16 : HORAIRE DE TRAVAIL.....	36
ARTICLE – 17 : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	39
ARTICLE – 18 : CONGÉ ANNUEL .....	41
ARTICLE – 19 : JOURS FÉRIÉS .....	43
ARTICLE – 20 : CONGÉS DE MALADIE, PERSONNEL OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	44
ARTICLE – 21 : CONGÉS SOCIAUX.....	46
ARTICLE – 22 : RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION.....	49
ARTICLE – 23 : CONGÉ PARENTAL.....	57
ARTICLE – 24 : CONGÉS POUR ÉTUDES .....	59
ARTICLE – 25 : CONGÉS SANS SOLDE .....	60
ARTICLE – 26 : ASSURANCE COLLECTIVE.....	62
ARTICLE – 27 : RÉGIME DE RETRAITE .....	63
ARTICLE – 28 : RETRAITE PROGRESSIVE .....	63
ARTICLE – 29 : RÉMUNÉRATION.....	65
ARTICLE – 30 : DISPOSITIONS DIVERSES.....	70
ARTICLE – 31 : RÉTROACTIVITÉ .....	71
ARTICLE – 32 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	72

ANNEXE A	APPELLATIONS D'EMPLOIS, SOMMAIRE DESCRIPTIF DES TÂCHES ET CONDITIONS D'OBTENTION.....	73
ANNEXE B	TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES .....	76
ANNEXE C	LISTE DES MATIÈRES VISÉES PAR LA NÉGOCIATION NATIONALE.....	80
ANNEXE D	CPE RAYON DE SOLEIL – DROITS ACQUIS VISANT LES VACANCES.....	84
ANNEXE E	CPE RAYON DE SOLEIL – MESURES TRANSITOIRES .....	85
LETTRE D'ENTENTE # 1	ENCADREMENT DE LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEUSES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION....	86
LETTRE D'ENTENTE # 2	CONGÉS ANNUELS.....	87
LETTRE D'ENTENTE # 3	CONGÉS FÉRIÉS .....	89
LETTRE D'ENTENTE # 4	CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS PERSONNELS.....	91
LETTRE D'ENTENTE # 5	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE ET DES GARDERIES.....	97
LETTRE D'ENTENTE # 6	CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	99
LETTRE D'ENTENTE # 7	BUDGET DE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	100
LETTRE D'ENTENTE # 8	FONCTIONNEMENT SYNDICAL ENTRE LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN) ET LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (MFA) .....	101
LETTRE D'INTENTION	ÉVALUATION DE CERTAINS EMPLOIS.....	102

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

### 1.1 LES PARTIES

Les parties à la présente convention sont, d'une part, le Centre de la petite enfance Rayon de Soleil inc., ci-après appelé l'«Employeur» ou «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) G9A 2K8, ci-après appelé le «Syndicat».

### 1.2 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les travailleuses, ainsi que de déterminer pour ces dernières des conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité, leur bien-être et leur satisfaction au travail; et ce toutefois, dans l'optique d'une amélioration constante de la qualité des services offerts par le CPE.

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

### 2.3 TRAVAILLEUSE À TEMPS PARTIEL

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

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

## 2.4 TRAVAILLEUSE OCCASIONNELLE

Toute travailleuse dont les services sont retenus pour combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, pour assumer un surcroît de travail, pour répondre à des situations 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'un ou l'autre des appellations d'emploi couverts 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 de 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;

ou 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 an, s'ils sont parents d'un même enfant.

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

## 2.8 JOUR OUVRABLE

L'expression «jour ouvrable» désigne un jour où le CPE est ouvert pour offrir des services.

## 2.9 ANNÉE DE SERVICE

Aux fins du congé annuel, une année de service est créditée à toute travailleuse à la date anniversaire de son embauche.

## 2.10 UNITÉ DE TRAVAIL

Chacun des services suivants constitue une unité de travail :

- a) Un service en installation du CPE de la petite enfance Rayon de Soleil inc.  
et
- b) Tout autre service distinct du précédent.

## 2.11 MINISTÈRE

«Ministère» désigne le ministère assumant la responsabilité du secteur des centres de la petite enfance (CPE).

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

### 3.1 JURIDICTION

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

«tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion de la conciergerie.»

### 3.2 INTERPRÉTATION DU CERTIFICAT D'ACCREDITATION

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

### 3.3 AGENT NÉGOCIATEUR

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

### 3.4 ENTENTE PARTICULIÈRE

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail prévues dans la présente convention, ayant comme effet de les modifier 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 (section locale).

### 3.5 MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

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

### 3.6 SOUS-CONTRATS

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

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

### 3.7 COMITÉ DES RELATIONS 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 et de deux (2) travailleuses permanentes désignées par les travailleuses syndiquées. Les deux (2) travailleuses désignées par les

travailleuses syndiquées sont rémunérées à leur taux normal de salaire pour la durée de la rencontre.

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.

Le quorum du comité est la totalité des membres, soit quatre (4) personnes dont deux (2) représentantes de chaque partie.

Chaque partie possède un (1) vote.

Toute entente écrite entre les parties au Comité des relations du travail lie les parties et la ou les travailleuses concernées.

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. À moins d'entente à l'effet contraire, le comité se réunit au plus tard le dixième (10<sup>e</sup>) jour ouvrable suivant la demande.

Les parties peuvent convenir de la présence de leur conseiller respectif à une réunion du Comité des relations du travail.

## **ARTICLE – 4 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **4.1 FÉMINISATION DES TEXTES**

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

### **4.2 NON-DISCRIMINATION**

Le Syndicat, l'Employeur, leurs représentantes respectives et les travailleuses n'exercent aucune discrimination ou de harcèlement envers une employée ou un usager du CPE conformément à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

#### 4.3 LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE

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

#### 4.4 HARCÈLEMENT

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

#### 4.5 CERTIFICAT MÉDICAL

La travailleuse doit aviser l'Employeur de tout changement dans son état de santé qui est susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité des enfants du CPE et ce, dans les meilleurs délais de la connaissance de cet état. De plus, lorsque l'Employeur a un motif raisonnable de croire que l'état de santé de la travailleuse est susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité des enfants du CPE, il peut exiger de la travailleuse une évaluation médicale et un certificat médical de son médecin traitant attestant de sa capacité à assumer ses fonctions sans danger pour la santé ou la sécurité desdits enfants.

Lorsque l'Employeur exige de la travailleuse un rapport de santé, il lui rembourse le montant qui peut être déboursé par celle-ci pour obtenir le rapport et ce, uniquement sur présentation d'un reçu.

#### 4.6 CONDITIONS DU MAINTIEN D'EMPLOI

Dans le cas où les travailleuses ou le nombre de travailleuses ne remplissent pas les exigences du Ministère ou de tout règlement ou loi, l'Employeur soumet le cas au Comité des relations du travail (C.R.T.) afin de trouver une solution. À défaut d'entente, l'Employeur réorganise le travail afin de satisfaire aux exigences du Ministère.

## **ARTICLE – 5 : GESTION DU CPE**

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

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

### **5.2 FONCTIONNEMENT EN COGESTION**

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

À cette fin, il est convenu des dispositions suivantes :

- **Participation au conseil d'administration (C.A.)**

Au conseil d'administration du CPE, au moins un (1) siège avec droit de vote et de parole est réservé à une (1) travailleuse. Seules les travailleuses syndiquées du CPE sont habilitées à désigner ce membre du conseil d'administration.

### **5.3 ÉQUIPE DE TRAVAIL**

#### **A) Composition**

L'équipe de travail est formée de toutes les travailleuses ainsi que des membres de la direction.

#### **B) Rôle**

Sous la direction des membres de la direction, l'équipe de travail a pour rôle de participer à l'organisation du travail et au développement des programmes pédagogiques et doit :

- i) Donner son avis sur le nombre de groupes d'enfants et les horaires inhérents ;
- ii) Prendre connaissance de la plate-forme et des orientations pédagogiques adoptées par le Conseil d'administration et élaborer dans ce cadre les programmes d'activités éducatives et ainsi que de planifier et d'organiser les activités à caractère éducatif (activités spéciales, fêtes, etc.);

- iii) Permettre l'échange entre les travailleuses de nouveaux contenus pédagogiques et le partage entre elles des connaissances acquises lors de formation ;
- iv) Suggérer des moyens d'améliorer le fonctionnement auprès des enfants et d'y travailler activement ;
- v) Discuter des situations d'intérêts communs ;
- vi) Faire toute recommandation d'ordre éducatif au Comité d'orientation pédagogique ;
- vii) Conformément à la clause 18.4, déterminer les prises des congés annuels.

C) Mode de décision

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

Les décisions sont prises en recherchant le consentement de chacune des personnes membres de l'équipe. À défaut de consensus, les décisions sont prises à la majorité des voix.

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

D) Participation

Les travailleuses tenues d'assister aux réunions du personnel ainsi qu'aux journées pédagogiques sont celles qui ont un horaire régulier et les occasionnelles qui occupent un poste pour plus de huit (8) semaines.

## **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 deviennent 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. Cependant, ladite salariée 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, avant le 15 du mois suivant, les sommes ainsi perçues à la trésorière du Syndicat.

En même temps que chaque remise, l'Employeur fournit un rapport détaillé mentionnant le nom de la travailleuse cotisée, le salaire versé et la cotisation retenue.

## 6.5 CAS LITIGIEUX

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire général 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 du Commissaire général du travail ou du Tribunal 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;
- appellation d'emploi;
- statut (temps complet, temps partiel, occasionnelle);
- la liste des absences prolongées avec le motif;
- la liste des travailleuses qui ont quitté définitivement avec leur date de départ.

## 6.7 INFORMATIONS FINANCIÈRES FOURNIES AU SYNDICAT (section locale)

L'Employeur transmet au Syndicat (section locale) une (1) copie de ses états financiers annuels remis au Ministère.

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

### 7.1 UTILISATION DES LOCAUX

Le Syndicat a le droit de tenir en dehors des heures de travail des réunions pour les travailleuses dans les locaux du CPE. L'Employeur doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance, si possible, de l'intention du Syndicat d'utiliser ses locaux et cette utilisation est sans frais.

### 7.2 ESPACE DE REPOS

Les travailleuses peuvent profiter d'une pièce à caractère multifonctionnel fournie par l'Employeur afin de s'y reposer.

### 7.3 TABLEAU D'AFFICHAGE

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

## 7.4 REPRÉSENTANTES SYNDICALES

### A) Liste des représentantes syndicales

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des officières du Syndicat et de la déléguée syndicale du CPE et avise de toute modification subséquente.

L'Employeur fait de même pour ses représentantes officielles face au Syndicat (section locale).

### B) Rencontre avec l'Employeur

Sur rendez-vous, une représentante locale ou régionale du Syndicat peut rencontrer l'Employeur qui peut se faire assister d'une tierce personne qu'il désigne, pour discuter de l'application de la convention collective ou de tout autre sujet concernant la convention.

### C) Rencontre syndicale en cas de grief

La représentante du Syndicat peut également dans les cas de grief, rencontrer sur les lieux de travail, dans la salle de repos, la travailleuse concernée mais uniquement en dehors des heures de travail ou pendant les périodes de pauses.

## 7.5 ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Une travailleuse peut s'absenter de son travail, après en avoir fait la demande à l'Employeur au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance et avoir obtenu son autorisation, afin de participer à des activités syndicales. Dans un cas d'urgence, le délai peut être plus court. Telle autorisation peut être refusée :

- a) Si les travailleuses ont déjà bénéficié durant l'année, d'autorisations à ces fins d'une durée totale pour l'ensemble des travailleuses, de quarante (40) jours d'absence.

Dans le cas où les quarante (40) jours d'absence sont écoulés, les parties peuvent convenir d'ajouter d'autres jours d'absence.

- b) Si l'Employeur ne peut trouver une travailleuse remplaçante pour la durée de l'absence demandée.

L'absence est sans perte de rémunération pour la travailleuse mais avec remboursement par le Syndicat. Le Syndicat rembourse à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la remise d'une facture à cet effet, la rémunération globale.

## 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 quinze (15) jours à l'avance, libère cette travailleuse sans rémunération et pour la durée du mandat dans le cas d'un poste électif et pour un (1) an 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 quinze (15) 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 quinze (15) jours ouvrables, la travailleuse peut réintégrer ses fonctions au CPE avec tous ses droits et privilèges comme si elle n'avait jamais quitté ses fonctions.

La travailleuse qui est libérée pour occuper un poste électif ou pour une fonction de permanence accumule son ancienneté comme si elle était au travail.

## 7.7 COMITÉ DE NÉGOCIATION LOCALE

L'Employeur libère deux (2) travailleuses permanentes désignées par le Syndicat (section locale), avec maintien de la rémunération mais avec remboursement par le Syndicat, afin d'assister à toutes séances de préparation de négociation et de négociation locale (conciliation, médiation).

À ces fins pour le renouvellement de la convention collective, le Syndicat dispose d'une banque d'absences sans perte de rémunération, d'un total de dix (10) jours d'absence pour l'ensemble des membres du comité de négociation syndical.

## **ARTICLE – 8 : ANCIENNETÉ**

### 8.1 DÉFINITION

- a) Pour la travailleuse permanente à la date de signature de la convention collective :

L'ancienneté de la travailleuse est la somme :

1. de l'ancienneté accumulée par la travailleuse avant la signature de la convention collective.
2. et du service continu accumulé par la travailleuse à compter de la signature de la convention collective.

- b) Pour la travailleuse qui acquiert sa permanence à compter de la date de signature de la convention collective :

L'ancienneté de la travailleuse est le service continu qu'elle a accumulé depuis le jour où elle a acquis sa permanence à laquelle s'ajoute l'équivalent de cent vingt-cinq (125) jours de calendrier pour sa période de probation.

L'ancienneté s'exprime en rang d'ancienneté déterminé conformément aux dispositions de la présente clause.

### 8.2 CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

Seule une travailleuse permanente accumule de l'ancienneté et en acquiert des droits et ce, après avoir obtenu sa permanence au terme de sa probation telle que prévue aux clauses 9.03 et 9.04.

Lorsque la travailleuse en probation devient permanente, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté, elle acquiert dès lors des droits d'ancienneté et son ancienneté est calculée conformément à 8.1.

### 8.3 ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ

La travailleuse maintient son rang d'ancienneté lors d'une absence prévue à la convention collective ou autorisée par l'employeur ou lorsqu'elle est en mise à pied et inscrite sur la liste de rappel.

### 8.4 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;
- b) lors d'une démission;
- c) lors d'une absence pour accident ou maladie, après le trente-sixième (36<sup>e</sup>) mois d'absence;
- d) lorsque la durée totale de mise à pied excède un (1) an, sauf si elle est inscrite sur la liste de rappel;
- e) lors d'une absence non autorisée excédant trois (3) jours consécutifs.

## 8.5 LISTE D'ANCIENNETÉ

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'Employeur affiche au tableau syndical la liste des travailleuses indiquant leur ancienneté.

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

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.

L'ancienneté d'une travailleuse reconnue au moment de la signature de la convention collective ne peut être modifiée pour des événements survenus avant la dite signature.

## 8.6 AIRE D'APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté d'une travailleuse ne peut trouver application qu'à l'intérieur de son unité de travail; sauf dans les cas prévus à l'effet contraire dans la convention collective.

Sans modifier la portée de la disposition précédente, à titre indicatif, les cas prévus à l'effet contraire dans la convention collective sont de ceux visés par les clauses 10.3, 10.6 et le paragraphe B) de la clause 11.2.

# **ARTICLE – 9 : PROCÉDURE D'EMBAUCHE, D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE ET D'ATTRIBUTION DE POSTES**

## 9.1 SÉLECTION DU PERSONNEL

Un comité de sélection et d'évaluation, ci-après appelé «comité» dans le présent article, est mis en place afin de faire des recommandations au Conseil d'administration relativement :

- à la sélection et au choix de candidates-travailleuses ;
- à l'octroi de la permanence à une travailleuse en probation ;
- à l'octroi définitif d'un poste à une travailleuse à l'essai.

À cette fin, sans une décision unanime du comité, l'Employeur ne peut embaucher une personne comme travailleuse, octroyer la permanence à une travailleuse, ni octroyer définitivement un poste à une travailleuse à l'essai. De plus, l'Employeur est lié par une décision unanime du comité. Toutefois, en cas d'urgence, l'Employeur peut embaucher des travailleuses occasionnelles.

## 9.2 COMITÉ DE SÉLECTION ET ÉVALUATION

### A) Composition

Le comité est composé d'un membre de la direction, d'un parent qui n'est pas une travailleuse du CPE et choisi par et parmi les membres du conseil d'administration, et d'une travailleuse permanente.

Lorsque le comité procède à l'évaluation d'une travailleuse, le parent est remplacé par un autre membre de la direction.

La travailleuse permanente est rémunérée à son taux normal de salaire pour la durée des rencontres du comité.

### B) Convocation et quorum

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

Pour qu'une réunion du comité soit valide, tous les membres du comité doivent être présents.

### C) Critères de sélection

Le comité élabore les critères de sélection et les soumet au Conseil d'administration pour approbation.

### D) Évaluation

Pendant la période de probation ou d'essai d'une travailleuse, le comité de sélection et d'évaluation doit se réunir à la demande de l'un ou l'autre de ses membres pour procéder à son évaluation.

Avant la fin de la période de probation ou d'essai d'une travailleuse, le comité d'évaluation doit se réunir pour se prononcer sur l'octroi de la permanence, sur l'octroi définitif d'un poste à la travailleuse à l'essai ou la prolongation de la période d'essai.

Dans les cas prévus au présent paragraphe D), à défaut d'une recommandation unanime à l'effet de maintenir la travailleuse à son poste, la travailleuse est licenciée, est retournée à son ancienne fonction ou est retournée sur la liste de rappel selon le cas qui lui est applicable.

## 9.3 PÉRIODE DE PROBATION

Toute travailleuse nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de mille heures (1000) heures de travail dans son appellation d'emploi durant une période de deux (2) ans.

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 que l'Employeur lui ait accordé la permanence et à l'exclusion de tout autre droit et avantage qui lui sont expressément exclus.

## 9.4 PROCÉDURE D'ACQUISITION DE LA PERMANENCE

Avant la fin de la période de probation, l'Employeur, sur recommandation unanime du comité de sélection et d'évaluation :

- Licencie la travailleuse; ou
- accorde la permanence à la travailleuse.

À défaut d'une recommandation unanime du comité de sélection et d'évaluation, la travailleuse est licenciée.

Dès que l'Employeur a pris sa décision, il en informe la travailleuse et le Syndicat.

Cette décision est finale et ne peut faire l'objet d'un grief ni être soumise à la procédure d'arbitrage.

## 9.5 PÉRIODE D'ESSAI

Toute travailleuse qui obtient un poste et qui change d'appellation d'emploi, que ce soit entre autre en vertu de la procédure d'affichage prévue à l'article 10, en vertu de la procédure de mise à pied et de rappel prévue à l'article 11 ou en vertu de la procédure relative au remplacement, surcroît de travail et situation d'urgence prévue à l'article 12, doit effectuer une période d'essai d'au plus cinq cents (500) heures de travail.

- A) Pendant les cinq cents (500) heures de travail 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 ou sur la liste de rappel dès que possible.
- B) Avant la fin de la période d'essai, l'Employeur sur recommandation unanime du comité de sélection et d'évaluation, prend l'une des décisions suivantes :
  - 1) Maintient la travailleuse dans son nouveau poste; ou
  - 2) réintègre la travailleuse dans son ancien poste ou la retourne sur la liste de rappel selon le cas applicable.

À défaut d'une recommandation unanime du comité de sélection et d'évaluation, la travailleuse est retournée à son ancien poste ou sur la liste de rappel selon le cas applicable.

Dès que l'Employeur a pris sa décision, il en informe la travailleuse et le Syndicat.

Cette décision est finale et ne peut faire l'objet d'un grief ni être soumise à la procédure d'arbitrage.

## **ARTICLE – 10 : PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTES**

### **10.1 AFFICHAGE DE POSTE**

Tout poste vacant ou nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage au tableau d'affichage du Syndicat dans un délai maximum de trente (30) jours de la création du poste ou de la vacance à moins que l'Employeur décide de l'abolir. Le cas échéant, l'Employeur doit aviser le Syndicat de sa décision dans ledit délai.

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

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

- l'appellation d'emploi ;
- les conditions d'obtention ;
- le statut (temps complet, temps partiel) ;
- le nombre d'heures de travail par semaine ;
- l'unité de travail ; et
- la date 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.

Cependant, la travailleuse détentricice d'un poste à temps complet et qui a la charge d'un groupe ne peut poser sa candidature à un poste d'éducatrice.

### **10.3 ATTRIBUTION DU POSTE**

Le poste est accordé à la travailleuse permanente candidate ayant le plus d'ancienneté parmi celles de toutes les unités de travail qui remplissent les conditions d'obtention.

La candidate retenue entre en fonction dans le délai prévu à l'avis d'affichage.

Malgré les autres dispositions de la convention collective, les qualifications reconnues pour le membre du personnel de garde, au sens du Règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance, sont requises pour l'obtention d'un poste d'éducatrice.

#### 10.4 PÉRIODE D'ESSAI

- A) La candidate à qui le poste est attribué et qui change d'appellation d'emploi doit effectuer une période d'essai conformément aux dispositions de l'article 9.
- B) Si l'Employeur décide de maintenir la travailleuse dans son nouveau poste suite à la recommandation du Comité de sélection et d'évaluation, elle est réputée à ce moment-là compétente pour occuper le poste.
- C) 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.

#### 10.5 DÉFAUT DE CANDIDAT

S'il n'y a pas de travailleuse permanente qui a posé sa candidature ou si les travailleuses permanentes candidates ne remplissent pas les conditions d'obtention du poste, alors l'Employeur peut combler le poste par toute autre personne de son choix, sous réserve des dispositions prévues à l'article 9 – Procédure d'embauche, d'acquisition de la permanence et d'attribution de poste.

#### 10.6 ATTRIBUTION DES GROUPES D'ÂGE

Au plus tard le 20 mai de chaque année, l'Employeur soumet au personnel un projet d'activités pour l'année suivante débutant avec la rentrée scolaire, du nombre de groupes d'enfants, des horaires et des postes de travail pour le CPE.

Par ordre d'ancienneté, les travailleuses se répartissent les postes avant le 20 juin.

Aux fins d'application de l'ancienneté pour la présente disposition, les travailleuses de toutes les unités de travail peuvent faire valoir leur ancienneté.

#### 10.7 PÉRIODE DE FAMILIARISATION

La travailleuse qui n'a jamais travaillé avec un groupe de poupons peut demander une (1) journée de familiarisation quand elle obtient un poste par affichage ou lors de la distribution annuelle des postes.

## 10.8 DIMINUTION TEMPORAIRE DU TAUX DE FRÉQUENTATION

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

Si aucune travailleuse ne peut ou ne veut se prévaloir d'un tel congé, l'Employeur peut procéder à une mise à pied temporaire en commençant par les travailleuses ayant le moins d'ancienneté.

## **ARTICLE – 11 : MISE À PIED**

### 11.1 ABOLITION DE POSTE

Dans le cas d'une abolition définitive d'un ou de plusieurs postes, l'Employeur donne un avis écrit d'au moins dix (10) jours à la déléguée syndicale en indiquant le ou les postes à être abolis sous réserve de l'article 10.8. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les travailleuses.

### 11.2 PROCÉDURE DE MISE À PIED

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

- 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.

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, en autant qu'elle est plus ancienne qu'elle. De plus, cette travailleuse à temps complet peut faire valoir son ancienneté dans une autre unité de travail, à l'encontre de la travailleuse la moins ancienne de son statut, pour la supplanter.

Une travailleuse avisée de sa mise à pied peut, si elle le désire, s'inscrire sur la liste de rappel et supplanter une travailleuse moins ancienne qui effectue un remplacement.

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

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

- C) La travailleuse supplantée peut supplanter à son tour en suivant la même procédure. Cependant, la travailleuse occasionnelle ne peut supplanter une travailleuse d'un autre statut (à temps complet ou à temps partiel).
- D) Une travailleuse ayant reçu un avis de mise à pied, ou supplantée, 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. Toutefois, pour la période des douze (12) premiers mois de sa mise à pied, elle peut bénéficier d'une non-disponibilité.
- F) Seule la travailleuse permanente a le droit de supplanter et de s'inscrire sur la liste de rappel.

### 11.3 AVIS ET DÉLAIS

Sous réserve de l'article 10.8, la travailleuse affectée par une abolition définitive de poste ou une supplantation reçoit un avis écrit de la part de l'Employeur au moins dix (10) jours avant la date prévue de la mise à pied. À compter de la date de réception de cet avis, elle a un délai de trois (3) jours pour exprimer son intention de supplanter à son tour, à défaut de quoi elle est mise à pied à la date prévue.

### 11.4 RELEVÉ D'EMPLOI

Dans le délai prévu par la loi, l'Employeur émet à la travailleuse un relevé d'emploi et remet toute somme due à la travailleuse à cette date.

### 11.5 PROCÉDURE DE RAPPEL

- A) La travailleuse permanente détentrice de poste qui se voit mise à pied bénéficie, pendant les douze (12) premiers mois de sa mise à pied, 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.
- B) 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.

- C) Dans les dix (10) jours ouvrables 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 (section locale) de toute fermeture éventuelle définitive, aussitôt la date de fermeture arrêtée, et ce, au moins deux (2) mois à l'avance.
- B) Dans le cas d'une fermeture temporaire imputable à un événement de force majeure qui ne relève pas du contrôle de l'Employeur ("Act of God"), les travailleuses sont rémunérées pour la journée de la fermeture selon l'horaire prévu pour elles et elles sont mises à pied au terme de cette journée pour la durée de la fermeture.

#### 11.7 RÉOUVERTURE DU CPE

Lors de la réouverture, les travailleuses sont rappelées au travail conformément à la procédure de rappel au travail prévue à la clause 11.5 - PROCÉDURE DE RAPPEL et ce, à moins d'entente écrite entre les parties sur d'autres modalités de rappel.

### **ARTICLE – 12 : REMPLACEMENT, SURCROÎT DE TRAVAIL ET SITUATION D'URGENCE**

- 12.1 A) L'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire et fait assumer et répond aux situations d'urgence en tenant compte des besoins du service et des ratios en vigueur.
- B) Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire :
- lorsque la titulaire est absente; ou
- pour la période d'affichage, de sélection et d'essai pour un poste vacant.
- C) Un poste temporairement dépourvu de sa titulaire ou un surcroît de travail n'est pas affiché et l'Employeur fait effectuer le travail par du travail en temps supplémentaire ou se sert de la liste de rappel pour le combler.

## 12.2 COMPOSITION DE LA LISTE DE RAPPEL

La liste de rappel comprend les travailleuses occasionnelles et les travailleuses mises à pied. Elle comprend aussi les travailleuses à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

## 12.3 UTILISATION DE LA LISTE DE RAPPEL

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

- 1- La liste de rappel est appliquée par appellation d'emploi. Une travailleuse peut être inscrite pour plus d'une (1) appellation d'emploi si elle remplit les conditions d'obtention prévues à l'appellation d'emploi.
- 2- Les travailleuses sont appelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit.

L'Employeur n'est tenu d'appeler une travailleuse inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité corresponde 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 par téléphone ou en personne et la travailleuse est tenue de se présenter au travail, dans la mesure où le remplacement à effectuer correspond à la disponibilité exprimée préalablement.
- 4- Si la travailleuse refuse ou si l'Employeur ne peut entrer en communication téléphonique avec la travailleuse dans un délai raisonnable, l'Employeur offre le travail à une autre travailleuse.
- 5- Dans le cas d'un remplacement temporaire d'une durée prévue de plus de huit (8) semaines et dont la huitième (8<sup>e</sup>) semaine échoit avant que ne soit effective la prochaine attribution annuelle des groupes d'âge, 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.

Ce transfert n'est possible que dans la mesure où la travailleuse à temps partiel :

- possède plus d'ancienneté que les travailleuses de la liste de rappel disponibles à effectuer le remplacement;

- qu'elle est reconnue compétente par l'Employeur pour occuper un poste de cette appellation d'emploi; et
- dans le cas d'une autre appellation d'emploi, qu'il n'existe pas de disponibilité exprimée par la liste de rappel pour cette appellation d'emploi.

Toutefois, l'application du présent paragraphe 5 ne peut entraîner plus d'un transfert.

Dans le cas où une travailleuse effectue un remplacement pour la première fois dans une autre appellation d'emploi que le sien, elle doit effectuer une période d'essai conformément à l'article 9 et à la clause 10.4

- 6- La travailleuse, qui effectue un remplacement à temps plein quatre (4) jours/semaine dû à un retrait préventif, un congé de maternité, un congé parental ou à un congé sans solde de plus de quatre (4) semaines, n'est pas tenue d'être disponible pour la cinquième (5<sup>ème</sup>) journée de la semaine.
- 7- Tout remplacement se termine au moment effectif d'une attribution annuelle des groupes d'âge.

#### 12.4 DISPONIBILITÉ EXPRIMÉE

- A) Lors de la rentrée annuelle, une travailleuse inscrite sur la liste de rappel signifie à l'Employeur sa ou ses disponibilités et ce, au moyen d'une fiche de disponibilité mis à sa disposition. Les disponibilités exprimées d'une travailleuses sont applicables pour une année de référence débutant à la rentrée annuelle.

À moins de disposition à l'effet contraire dans la convention collective, une travailleuse inscrite sur la liste de rappel doit exprimer une disponibilité minimale d'une (1) journée par semaine.

Toutefois la travailleuse inscrite sur la liste de rappel de plus d'un service de garde n'est pas tenue de fournir la disponibilité minimale prévue aux paragraphes précédents ou peut modifier sa disponibilité exprimée, si elle obtient un remplacement d'une plus longue durée d'un autre service de garde. Cette non-disponibilité ne peut excéder douze (12) mois. Il en est de même pour une travailleuse qui est activement aux études pour se qualifier à l'un des libellés d'emploi du CPE (AEC ou DEC en service de garde).

Il appartient à la travailleuse de démontrer qu'elle n'est pas tenue de fournir cette disponibilité minimale.

En tout temps au cours de l'année de référence, une travailleuse peut augmenter sa ou ses disponibilités exprimées en le signifiant par écrit à l'Employeur.

- B) La travailleuse inscrite sur la liste de rappel, qui a signifié une ou des disponibilités et qui refuse ou ne se présente pas au travail au moment signifié par l'Employeur ou si l'Employeur ne peut entrer en communication téléphonique avec elle dans un délai raisonnable, et ce pour une troisième (3<sup>ème</sup>) fois dans une période de trois (3) mois continue, voit son nom rayé de la liste de rappel pour une période de trois (3) mois continue. Par la suite, si elle récidive après avoir été rayée de la liste de rappel une deuxième (2<sup>ème</sup>) fois, elle **en** est rayée définitivement de la liste de rappel.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, ne sont pas considérés comme un refus les absences et congés prévus à la convention collective mais où les absences pour maladie ou accident sont confirmées par une attestation médicale.

La travailleuse occasionnelle perd son ancienneté et son emploi dès qu'elle est rayée définitivement de la liste de rappel ou lorsqu'elle fait défaut d'exprimer sa disponibilité après en avoir été avisée par écrit par l'Employeur de son obligation d'exprimer sa disponibilité.

La travailleuse à temps partiel qui s'est inscrite sur la liste de rappel et qui fait défaut d'exprimer sa disponibilité après en avoir été avisée par écrit par l'employeur, est réputée rayée de la liste de rappel jusqu'à la prochaine rentrée annuelle.

- C) Dans le cas d'un remplacement d'une nouvelle absence qui débute alors qu'une travailleuse est déjà affectée à un remplacement et dont l'échéance prévue tombe après celle du remplacement en cours, la travailleuse concernée, est réputée disponible pour un tel remplacement. Dans ce cas, si le remplacement lui revient, l'Employeur lui indique à quel moment elle terminera l'affectation en cours et quand elle commencera le remplacement visé.

Toutefois, pour que prenne effet pour une travailleuse l'alinéa précédent, la partie résiduaire du remplacement prévu doit être supérieure à quatre (4) semaines et dont la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine échoit avant que ne soit effective la prochaine attribution annuelle des groupes d'âge.

## 12.5 QUALIFICATIONS REQUISES POUR UN REMPLACEMENT

Malgré toute autre disposition de la convention collective :

- 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 DE GRIEF**

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

### **13.2 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE**

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

### **13.3 DÉPÔT DU GRIEF**

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

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

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

#### 13.4 DEUXIÈME ÉTAPE : ARBITRAGE

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

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

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

#### 13.5 POUVOIRS DE L'ARBITRE

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

#### 13.6 FRAIS D'ARBITRAGE

- a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés à parts égales entre les parties.

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

### 13.7 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

a) Démission contestée

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

b) Aveu signé

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

c) Non-discrimination

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

## **ARTICLE – 14 : MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES**

### **14.1 PRINCIPE ET DÉFINITION**

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

### **14.2 AVIS DE MESURE DISCIPLINAIRE**

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

### **14.3 RECOURS DE LA TRAVAILLEUSE**

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

#### 14.4 DÉLAI DE PÉREMPTION

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

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

#### 14.5 DOSSIER PERSONNEL

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

b) Ce dossier comprend :

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

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

#### 14.6 FARDEAU DE LA PREUVE

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

#### 14.7 MESURE ADMINISTRATIVE

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

Les mesures disciplinaires doivent être appliquées avec justice et équité. Les mesures disciplinaires doivent être appliquées de manière progressive et uniforme, selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances.

## **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 : HORAIRE DE TRAVAIL**

### **16.1 DURÉE DU TRAVAIL**

La semaine normale de travail de la travailleuse qui occupe un poste à temps complet est d'au moins trente (30) heures.

La semaine normale de travail de la travailleuse à temps complet est d'au maximum trente-cinq (35) heures si elle est étalée sur quatre (4) jours et d'au maximum quarante (40) heures si elle est étalée sur cinq (5) jours.

La semaine normale de travail de la travailleuse qui occupe un poste à temps partiel est inférieure à trente (30) heures.

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

A) L'horaire de travail est déterminé par l'Employeur en fonction des besoins du CPE.

B) L'horaire régulier est en vigueur approximativement de la rentrée scolaire des élèves du niveau primaire à la Confédération (1<sup>er</sup> juillet). Cet horaire peut être modifié en fonction des besoins du CPE.

L'horaire estival est en vigueur approximativement de la Confédération (1<sup>er</sup> juillet) à la rentrée scolaire des élèves du niveau primaire. Cet horaire peut être modifié en fonction des besoins du CPE.

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

D) L'Employeur s'engage à ne pas créer de postes à heures brisées sans avoir consulté le Syndicat.

### **16.3 PÉRIODE DE REPOS**

L'Employeur accorde à la travailleuse une période de repos de quinze (15) minutes rémunérée pour un horaire de travail de plus de trois (3) heures mais moins de cinq (5) heures et une période de repos de trente (30) minutes rémunérée pour un horaire de travail de cinq (5) heures ou plus.

Durant ces périodes, le CPE peut effectuer des regroupements de groupes d'enfants, sous réserve de la loi et des règlements applicables.

## 16.4 ACTIVITÉS D'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE ET RÉUNIONS

### A) Banque annuelle

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

### B) Utilisation et répartition des heures allouées

La banque vise les activités suivantes :

- le temps de préparation pédagogique hebdomadaire ;
- le temps pour la préparation et pour la rencontre des parents;
- les temps de rencontre d'équipe;
- le temps de la préparation de la rentrée.

La répartition des heures pédagogiques est déterminée par l'employeur après consultation de l'équipe de travail.

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

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

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

## 16.5 COMITÉ D'ORIENTATION PÉDAGOGIQUE

Un comité d'orientation pédagogique formé des directrice et directrice adjointe, de deux (2) travailleuses permanentes dont au moins une (1) est éducatrice, et de deux (2) parents membres usagers en règle qui ne sont pas des travailleuses, sera constitué dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective. Son rôle est de recommander au conseil d'administration du CPE les orientations pédagogiques générales et la plate-forme pédagogique du CPE.

Les deux (2) travailleuses désignées par les travailleuses syndiquées sont rémunérées à leur taux normal de salaire pour la durée de la rencontre.

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

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

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

## 16.6 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**

Constitue du travail supplémentaire pour la travailleuse, tout travail effectué en excédent de quarante (40) heures hebdomadaires.

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

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

- a) Aux travailleuses du groupe d'enfants visé par le travail, qui sont disponibles sur les lieux du travail pour tel travail sans constituer pour elles du temps supplémentaire;
- b) Aux autres travailleuses du CPE qui sont disponibles sur les lieux du travail pour tel travail sans constituer pour elles du temps supplémentaire;
- c) Aux travailleuses de la liste de disponibilité, disponibles pour tel travail sans constituer pour elles du temps supplémentaire, si la durée prévue du travail est d'au moins trois (3) heures.

À défaut d'une travailleuse disponible pour tel travail sans constituer du temps supplémentaire, le travail est offert selon le même ordre mais sous forme de travail supplémentaire.

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

### **17.3 RÉMUNÉRATION DU 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.

#### 17.4 APPEL D'URGENCE

La travailleuse qui est rappelée pour effectuer du travail après avoir quitté le CPE, est rémunérée à raison d'une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier. Chaque fraction d'heure est comptée pour une (1) heure.

#### 17.5 RETARD D'UN PARENT

Lors d'un retard d'un parent, la travailleuse obligée de demeurer en poste dû au retard est rémunérée pour un minimum d'un quart (¼) d'heure à chaque tranche ou partie de tranche de quinze (15) minutes du retard.

## **ARTICLE – 18 : CONGÉ ANNUEL**

### **18.1 DURÉE DU CONGÉ ANNUEL**

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

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

### **18.2 ANNÉES DE SERVICE ET PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

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

### **18.3 PÉRIODE DE PRISE DE CONGÉ ANNUEL**

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

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

#### 18.4 CHOIX DES DATES DU CONGÉ ANNUEL

- A) Le calendrier des congés annuels doit être établi avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année :

L'Employeur précise le nombre de travailleuses qui pourront partir en congé annuel en même temps pour l'année ou chaque partie de l'année de prise du congé annuel.

Le choix des dates de prise du congé annuel se fait par consensus de l'équipe de travail. À défaut de consensus avant le 15 avril, l'Employeur détermine le choix des congés annuels par ordre d'ancienneté compte tenu des choix exprimés.

Toute demande de prises du congé annuel qui intervient par la suite ne peut avoir pour effet d'affecter un choix du congé annuel déjà déterminé avant ladite demande.

- B) Une travailleuse incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail ou jury, survenu avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure déterminée par entente entre elle et l'Employeur. Toutefois, elle doit aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ces cas, la travailleuse ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de congé annuel choisies par les autres travailleuses.

#### 18.5 INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL

À compter du 1<sup>er</sup> 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 18.2 c).
- c) la travailleuse qui a obtenu un poste à temps complet pendant la période de référence, la travailleuse à temps partiel et la travailleuse occasionnelle reçoit deux pour cent (2 %) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de congé annuel à laquelle elle a droit.

## **ARTICLE – 19 : JOURS FÉRIÉS**

### 19.1 ÉNUMÉRATION DES CONGÉS FÉRIÉS

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

### 19.2 PAIEMENT DU CONGÉ FÉRIÉ

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

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

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

### 19.3 TRAVAILLEUSE EN CONGÉ

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

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

### 19.4 TRAVAIL D'UN JOUR DE CONGÉ FÉRIÉ

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

## **ARTICLE – 20 : CONGÉS DE MALADIE, PERSONNEL OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

### 20.1 CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNEL

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

### 20.2 BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNELS

- a) Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, la travailleuse à temps complet ayant une semaine normale de cinq (5) jours se voit créditer une banque de dix (10) jours de congés de maladies ou personnels pour l'année à venir.

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

### 20.3 REMBOURSEMENT DE CONGÉS UTILISÉS EN TROP

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

### 20.4 FRACTIONNEMENT

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

## 20.5 AJUSTEMENT AU DÉPART

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

## 20.6 CERTIFICAT MÉDICAL ET MOTIFS D'ABSENCE

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

## 20.7 CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

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

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

## **ARTICLE – 21 : CONGÉS SOCIAUX**

### 21.1 ÉNUMÉRATION DES CONGÉS SOCIAUX

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

#### a) Décès

1. Du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables.
2. Du père, de la mère (reconnus légalement), d'un frère ou d'une sœur, d'un des petits-enfants ou du père ou de la mère de ses enfants mineurs : trois (3) jours ouvrables pour la travailleuse.

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

b) Mariage

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

c) Déménagement

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

## 21.2 PROLONGATION SANS TRAITEMENT

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

## 21.3 DROITS AUX CONGÉS SOCIAUX

- a) La travailleuse doit prendre les congés prévus à la clause 21.1 dans les quinze (15) jours suivant l'événement. La travailleuse qui est inscrite sur la liste de rappel<sup>1</sup> 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

---

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

présente convention collective ou autrement autorisé par l'employeur n'ont pas droit au paiement des jours de congés sociaux.

- b) Malgré ce qui précède, la travailleuse bénéficie des congés prévus à l'article 21.1 a) lorsqu'un événement survient durant sa période de congé annuel. Elle peut reporter les jours de congé annuel non utilisés après entente avec l'employeur.

#### 21.4 ASSIGNATION COMME JURÉE OU TÉMOIN

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

## **ARTICLE – 22 : RETRAIT PRÉVENTIF, CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET ADOPTION**

### **22.1 RETRAIT PRÉVENTIF**

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

### **22.2 AVIS À L'EMPLOYEUR**

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

### **22.3 MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX**

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

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

### **22.4 EXAMENS MÉDICAUX RELIÉS À LA GROSSESSE ET AVIS À L'EMPLOYEUR**

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

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

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

#### **b) Avis à l'employeur**

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

## 22.5 CONGÉ DE MATERNITÉ SPÉCIAL ET INTERRUPTION DE GROSSESSE

### a) Congé de maternité spécial

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

### b) Présomption

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

### c) Interruption de grossesse

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

### d) Durée maximale

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

### e) Avis à l'employeur

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

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

## 22.6 CONGÉ DE MATERNITÉ

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

### a) Répartition du congé

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

### b) Accouchement retardé

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

### c) Début du congé

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

### d) Avis à l'employeur et date

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

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

### e) Réduction du délai d'avis

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

En cas d'imprévu, la travailleuse est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un avis de date de retour

prévue accompagné d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

f) Fractionnement

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

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

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

g) Suspension du congé

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

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

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

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

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

i) Retour au travail différé

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

j) Réintégration de la travailleuse

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

k) Retour au travail

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

l) Poste aboli et fin d'affectation

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

m) Maintien des avantages sociaux

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

---

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

<sup>2</sup> Ibid

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

n) Indemnité de congé de maternité

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

## 22.7 CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

- a) Un travailleur peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours, sans perte de traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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<sup>1</sup>.
4. Le travailleur qui n'a pas obtenu de nouvelle affectation retourne sur la liste de rappel<sup>2</sup>.

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.

---

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

<sup>2</sup> Ibid

## **ARTICLE – 23 : CONGÉ PARENTAL**

### **23.1 CONGÉ PARENTAL COMPLÉMENTAIRE**

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

### **23.2 AVIS À L'EMPLOYEUR ET DATE DE RETOUR**

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

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

### **23.3 FRACTIONNEMENT**

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

- l'enfant est hospitalisé : ce congé est suspendu pendant le temps de l'hospitalisation de l'enfant;
- pour cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie 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 reliée à la grossesse affectant la travailleuse, et six (6) semaines pour toutes les autres situations.

#### 23.4 SUSPENSION DU CONGÉ

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

#### 23.5 RETOUR AU TRAVAIL AVANT L'EXPIRATION DU CONGÉ PARENTAL

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

#### 23.6 RETOUR AU TRAVAIL

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

#### 23.7 RÉINTÉGRATION DE LA TRAVAILLEUSE

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

#### 23.8 POSTE ABOLI

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

De même, au retour du congé parental, la travailleuse ne détenant pas de poste reprend le remplacement qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de ce remplacement se poursuit après la fin de son congé parental ou elle retourne sur la liste de rappel<sup>1</sup> si son remplacement est terminé.

---

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

## **ARTICLE – 24 : CONGÉS POUR ÉTUDES**

### 24.1 FORMATION PROFESSIONNELLE

- A) Toute travailleuse à temps complet ou à temps partiel qui a accumulé un (1) an de service peut obtenir un congé de perfectionnement, sans solde, pour s'inscrire et suivre un cours ou un programme de formation professionnelle relié à son appellation 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 un (1) mois 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 la totalité des primes.
- E) Les modalités de retour visées par la clause 22.9 s'appliquent telles quelles à ce congé de perfectionnement.
- F) L'Employeur peut limiter à une (1) à la fois le nombre de travailleuses en congé pour études durant la même période. Si deux (2) demandes sont présentées pour la même période, la première (1<sup>ère</sup>) demande prévaut.

### 24.2 BUDGET À LA FORMATION

L'Employeur dispose d'un budget de formation et de perfectionnement. Ce budget doit servir en priorité au perfectionnement de toutes ses employées. Il peut privilégier certains choix d'ateliers en fonction de sa politique interne. À cet effet, à chaque année, l'Employeur consulte l'équipe de travail.

Les demandes de formation ou de perfectionnement doivent être faites à l'Employeur au moyen du formulaire approprié.

Sur réception de pièces justificatives, l'Employeur rembourse à la travailleuse selon les disponibilités du budget et les priorités définies, les frais d'inscription à une activité de formation réussie.

## 24.3 FORMATION OU PERFECTIONNEMENT EXIGÉ PAR L'EMPLOYEUR

Dans tous les cas d'activités de formation exigées par l'Employeur, celui-ci s'engage à rémunérer la travailleuse à son taux normal de salaire pour la durée de l'activité de formation et à assumer les frais reliés à l'inscription. Dans le cas où l'activité se tient la journée de congé de la travailleuse, celle-ci peut la faire modifier.

Pour les activités de formation à l'extérieur de la région immédiate, l'Employeur rembourse les repas, les frais de déplacement et d'hébergement selon la politique interne du CPE.

Dans le cas des cours de premiers soins, seuls les rappels ou recertifications sont rémunérés.

## **ARTICLE – 25 : CONGÉS SANS SOLDE**

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

A) Une (1) fois par année, l'Employeur peut accorder un (1) congé sans solde à temps complet d'une durée n'excédant pas quatre (4) semaines.

Sauf exception, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel doit en faire la demande écrite à l'Employeur au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur doit donner sa réponse au moins une (1) semaine avant la date prévue du début du congé.

B) Avec l'accord de l'Employeur, ce congé pourra être fractionné en deux (2) périodes selon la demande de la travailleuse lorsque la 2<sup>e</sup> période est jumelée à son congé annuel.

C) 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 SOLDE DE PLUS DE QUATRE (4) SEMAINES

A) Après trois (3) ans de service continu et une (1) fois par période de trois (3) ans par la suite, la travailleuse à temps complet ou à temps partiel a droit à un

congé sans solde à temps complet d'une durée maximale d'un (1) an incluant le congé prévu à la clause précédente, en autant qu'elle en fasse la demande au moins un (1) mois à l'avance.

L'Employeur peut refuser tel congé s'il est déjà prévu une travailleuse en congé sans salaire en vertu des clauses 24.1 et 25.2 pour une partie ou la totalité du congé 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 solde dont la durée excède quatre (4) semaines:

a) Ancienneté

La travailleuse accumule de l'ancienneté.

b) Congé annuel

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

- c) S'il reste des congés de maladie au crédit de la travailleuse, ils sont versés dans sa banque de congés de maladie prévue à la clause 20.2 et l'excédent s'il y a, lui est monnayé à la période prévue par le CPE au taux en vigueur à cette période.

d) Assurances

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

e) Modalités de retour

Les modalités de retour visées par la clause 22.9 s'appliquent telles quelles à ce congé sans solde.

## **ARTICLE – 26 : ASSURANCE COLLECTIVE**

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 31 mars 2014 :

### **26.1 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE**

Le CPE adhère au Régime d'assurance collective et de congé de maternité (module 2) à l'intention du personnel œuvrant dans les CPE du Québec, auquel contribue le Ministère.

Les parties peuvent convenir de modifier le régime d'assurance collective.

### **26.2 COÛT DU RÉGIME**

La subvention versée par le Ministère pour aider les CPE du Québec à défrayer les primes d'assurance doit être utilisée uniquement aux fins du régime de base. Le solde des primes à payer du régime de base est défrayé à cinquante pour cent (50%) par la travailleuse et l'autre cinquante pour cent (50%) par le Centre.

### **26.3 ADMINISTRATION DU RÉGIME**

L'administration du régime d'assurance est fait par l'Employeur qui convient de faire adhérer les nouveaux membres dans les délais prévus, de compléter la partie qui lui revient de la formule d'assurance salaire, d'effectuer les déductions des contributions des travailleuses sur leur paie régulière et de faire parvenir la remise mensuelle requise par l'assureur.

### **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 puisse démontrer que son conjoint adhère à un régime d'assurance collective comparable, auquel cas, la participation n'est obligatoire que pour l'assurance salaire.

### **26.5 INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR**

A) Le Syndicat (section locale) peut obtenir copie de chacune des polices ou conventions relatives aux régimes d'assurance en vigueur.

- B) L'Employeur fournit à chaque travailleuse une brochure explicative sur les dispositions et les différentes protections comprises dans les régimes d'assurance collective.

## **ARTICLE – 27 : RÉGIME DE RETRAITE**

### **27.1 RÉGIME DE RETRAITE**

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

### **27.2 INFORMATIONS SUR LES BÉNÉFICES EN VIGUEUR**

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

## **ARTICLE – 28 : RETRAITE PROGRESSIVE**

### **28.1 DÉFINITION**

- a) Le programme de retraite progressive permet à une travailleuse âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus, titulaire d'un poste à temps complet ou à temps partiel, de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite, après entente avec l'employeur.
- b) La retraite progressive s'échelonne sur une période de douze (12) à soixante (60) mois pour un minimum de deux (2) jours par semaine de prestation de travail ou après entente avec l'employeur pour le nombre de jours.

### **28.2 DEMANDE**

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

### 28.3 PÉRIODE COUVERTE ET PRISE DE LA RETRAITE

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

### 28.4 DROITS ET AVANTAGES

a) Ancienneté et expérience

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

b) Régime d'assurance

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

c) Régime de retraite

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

d) Supplantation ou mise à pied

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

### 28.5 CESSATION DE L'ENTENTE

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

### 28.6 APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

## **ARTICLE – 29 : RÉMUNÉRATION**

### 29.1 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.

### 29.2 MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES

- a) Période du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011

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

- b) Période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012

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

- c) Période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013

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

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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 %).

---

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

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 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014

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

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, d'un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011 et à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à deux pour cent (2 %), moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de l'article 30.2 c).

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

e) Période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015

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

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> 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 2013⁴ et les prévisions de croissance cumulative (somme des

---

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

variations annuelles) du Produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011, à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012 et à quatre virgule trois pour cent (4,3 %) pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à trois virgule cinq pour cent (3,5 %), moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de l'article 30.2 c) et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2013 en vertu du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de l'article 30.2 d).

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

f) Ajustement au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de salaires en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage<sup>1</sup> égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation<sup>5</sup> pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015<sup>6</sup> et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés à l'article 30.2, incluant les ajustements découlant de la croissance du Produit intérieur brut (PIB) nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à un pour cent (1 %).

### 29.3 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.

## 29.4 VERSEMENT DES SALAIRES

A) Le versement du salaire s'effectue par virement automatique, le jeudi de 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 disponibles.

## 29.5 DÉPART D'UNE TRAVAILLEUSE

Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi définitive, l'Employeur doit remettre à la travailleuse toute somme due ainsi que le relevé d'emploi au moment du départ, en autant que la travailleuse l'avise de la date de son départ au moins une (1) semaine à l'avance. Sinon, les sommes qui lui sont dues lui sont remises à la période de paie suivante.

L'Employeur doit fournir à la travailleuse un certificat de travail, si elle en fait la demande.

## **ARTICLE – 30 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **30.1 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

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

### **30.2 DÎNERS**

Lorsqu'une travailleuse est en fonction, le repas est fourni par le CPE selon le menu du jour au prix du coût de revient du repas ou la travailleuse peut apporter son repas.

L'Employeur remet au Syndicat les bases ayant servi à l'évaluation du coût.

### **30.3 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.

### **30.4 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.

### **30.5 VÉRIFICATION D'ABSENCE D'EMPÊCHEMENT**

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

### **30.6 REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DÉPLACEMENT**

- a) Lors de tout déplacement autorisé par l'employeur et requis dans le cadre de son travail, la travailleuse a droit au remboursement de ses frais de repas et de transport conformément aux barèmes prévus à la Directive sur les frais

remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents du Conseil du trésor (CT 194603 du 30 mars 2000 et modifications).

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

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

b) Les barèmes de remboursement prévus à l'alinéa a) sont ajustés le 1<sup>er</sup> 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.

## 30.7 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 – 31 : RÉTROACTIVITÉ**

### 31.1 RÉTROACTIVITÉ

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

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

## **ARTICLE – 32 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **32.1 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.

### **32.2 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.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Victoriaville, ce 28<sup>e</sup> jour de mars 2013

---

---

---

---

**Pour le Centre de la petite enfance  
Rayon de Soleil inc.**

---

---

---

---

**Pour Le Syndicat régional des  
travailleuses et travailleurs en CPE du  
Cœur du Québec (CSN) – Section  
Rayon de Soleil**

## 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 disponibilité.

### ➤ **Agente de conformité**

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

### Conditions d'obtention

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

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

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

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

### Conditions d'obtention

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

#### ➤ **Préposée**

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

### Conditions d'obtention

Aucune condition d'obtention particulière.

#### ➤ **Responsable en alimentation ou cuisinière**

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

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

### Conditions d'obtention

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

ou

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

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

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Secrétaire-réceptionniste**

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

Conditions d'obtention

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

➤ **Aide-éducatrice ou aide générale**

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

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

➤ **Éducatrice spécialisée**

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

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

## ANNEXE B TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRES<sup>14</sup>

- Personnel de garde éducative
- Éducatrice qualifiée

Échelon	1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
10	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 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014 (\$)	1 <sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015 (\$)
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

<sup>14</sup> Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013, la majoration de 0,5 % relative à la croissance du PIB nominal prévue à l'article 30 de la convention collective est incluse aux taux horaires et échelles de traitements présentés dans cette annexe. Pour les années suivantes, les majorations relatives à la croissance du PIB nominal prévues à l'article 30 de la convention collective ne sont pas incluses aux taux horaires et échelles de traitements présentés dans cette annexe.

- **Personnel de services**
- **Responsable de l'alimentation ou cuisinière**

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

- **Préposée**

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

- **Aide-éducatrice**

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

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

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

- Agente de conformité

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

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

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

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

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

- **Secrétaire-réceptionniste**

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

## ANNEXE C LISTE DES MATIÈRES VISÉES 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 bénéfices en vigueur
  
- **Retraite progressive**
  - ✓ Définition
  - ✓ Demande
  - ✓ Période couverte et prise de la retraite
  - ✓ Droits et avantages
  - ✓ Cessation de l'entente
  - ✓ Application de la convention collective
  
- **Congés autofinancés**
  
- **Rémunération**
  - ✓ Appellations d'emplois et taux de salaires
  - ✓ Majoration des taux et échelles de salaires
  - ✓ Salaires et classification
  
- **Rétroactivité**
  - ✓ Rétroactivité
  
- **Dispositions diverses**
  - ✓ Repas
  - ✓ Droits acquis
  - ✓ Disparités régionales

- ✓ Assurance responsabilité et travailleuse seule
- ✓ Contributions à Fondation CSN
- ✓ Vérification d'absence d'empêchement
- ✓ Remboursement de frais de déplacement
- ✓ Ratios

➤ **Durée de la convention**

- ✓ Durée
- ✓ Modification de la convention

➤ **Annexes A, B, et C**

➤ **Lettres d'entente** 1, 2, 3, 4 et annexes 4A, 5, 6, 7, 8

➤ **Lettre d'intention** relative à l'évaluation de certains emplois

---

## **ANNEXE D CPE RAYON DE SOLEIL – DROITS ACQUIS VISANT LES VACANCES**

Annexe « D » de la convention collective en vigueur à la signature de la présente convention collective :

Pour les travailleuses suivantes, la politique relative à la durée des vacances en vigueur avant l'entrée de la présente convention collective est maintenue :

Marie Bourassa	Suzanne Riopel	Stéphanie Cantin
Diane Ouellet	Karine Sévigny	Claudia Leblanc
Josée Talbot	Josée Lincourt	Élène Hébert
France St-Pierre	Sandra Parent	Caroline Vigneault
Marie-France Gingras	Josée Bellavance	Véronique Bossé
Liette Boisvert	Marie-Ève Pépin	Sonia Bédard
Lorraine Houle	Kathy Audy	-----
Micheline Landry	Sonia Nolet	-----
France Carrier	-----	-----

« 4.3.01 *La salariée ayant moins d'un an d'ancienneté au 31 mars a droit à 4 % de son salaire total gagné entre le début de l'emploi et le 31 mars. Elle peut compléter jusqu'à concurrence de deux semaines de congé.*

*La salariée ayant un an et plus mais moins de deux ans au 31 mars, a droit à 4 % du salaire total gagné entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars. Elle peut compléter jusqu'à concurrence de deux semaines de congé.*

*La salariée ayant deux ans et plus mais moins de cinq ans au 31 mars, a droit à 6 % du salaire total gagné entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars. Elle peut compléter jusqu'à concurrence de trois semaines de congé.*

*La salariée ayant cinq ans et plus mais moins de dix ans au 31 mars a droit à 8 % du salaire total gagné entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars. Elle peut compléter jusqu'à concurrence de quatre semaines de congé.*

*La salariée ayant dix ans et plus au 31 mars a droit à 10 % du salaire total gagné entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars. Elle peut compléter jusqu'à concurrence de cinq semaines de congé. ».*

## **ANNEXE E CPE RAYON DE SOLEIL – MESURES TRANSITOIRES**

### 1. BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE

La travailleuse, qui dispose en vertu de la convention collective précédente d'une banque de congés de maladie accumulée à la signature de la présente convention collective, peut maintenir les jours restants dans cette banque et les utiliser conformément aux dispositions de ladite convention collective ou se les faire monnayer.

### 2. LIEU DE LA PRISE DE PÉRIODES DE REPOS

La pratique en vigueur au moment de la signature de la convention collective à l'égard de la prise de la période de repos à l'extérieur du lieu de travail est maintenue, à moins que la travailleuse concernée soit considérée au travail ou sur les lieux du travail. Dans un tel cas, la période de repos doit être prise sur le lieu de travail.

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

---

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

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

### **Les parties conviennent de ce qui suit :**

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

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

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

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

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

## **LETTRE D'ENTENTE # 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 (1<sup>re</sup>) des dates suivantes : le jour du renouvellement de la convention collective ou le 31 mars 2016 (ci-après la « période de maintien »).
3. L'employeur verse une indemnité compensatrice aux travailleuses qui, en vertu de la présente lettre d'entente, bénéficient, en date de la fin de la période de maintien, de congés fériés dont les paramètres sont plus avantageux que ceux qui sont prévus aux sous-paragraphes 19.1 et 19.2 a) et b) de la convention collective.
4. Cette indemnité compensatrice se détaille de la manière suivante :
  - a) elle correspond à l'indemnité de congé férié que la travailleuse aurait reçue entre le premier (1<sup>er</sup>) jour suivant la fin de la période de maintien et le 31 mars 2016, si applicable, entre le 1<sup>er</sup> avril 2016 et le 31 mars 2017 et entre le 1<sup>er</sup> avril 2017 et le 31 mars 2018, pour chaque jour de congé férié payé excédant les paramètres prévus aux sous-paragraphes 19.1 a), b) et c) de la convention collective;
  - b) cette indemnité est versée à la travailleuse respectivement les 15 avril 2016, si applicable, 15 avril 2017 et 15 avril 2018, pour la période précédente;
  - c) dans le cas où la travailleuse quitte entre la fin de la période de maintien et le 31 mars 2018, l'indemnité lui est versée à la période de paie suivant son départ.
5. La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 15 avril 2018 inclusivement.

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

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

## **LETTRE D'ENTENTE # 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.

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







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

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

*« ARTICLE – 20 : CONGÉS DE MALADIE*

*20.1 Aux fins de protection du revenu en cas d'absence due à une maladie ou un accident non reconnu par la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST) ou due à un congé spécial prévu à la clause 22.6 :*

*A) À la rentrée scolaire annuelle, toute travailleuse à temps complet sur un horaire de cinq (5) jours se voit créditer une banque de onze (11) jours de congés de maladie pour l'année à venir.*

*Dans le cas d'une travailleuse à temps complet sur un horaire de quatre (4) jours, la banque créditée est de huit jours et quatre dixièmes (8,4) de congés de maladie.*

*La travailleuse à temps complet peut convertir jusqu'à trois (3) jours de congé de maladie en jours de congés personnels. La travailleuse qui veut utiliser un congé personnel doit en faire la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et recevoir l'autorisation de l'Employeur.*

*B) Toute travailleuse qui devient détentrice de poste après la rentrée scolaire annuelle se voit créditer une banque de congés de maladie établie au prorata du temps qu'il*

*reste entre sa date d'entrée en fonction sur un poste et la date prévue de la prochaine rentrée scolaire.*

- C) La travailleuse à temps partiel ne bénéficie que d'une partie des jours de congé de maladie de la travailleuse à temps complet, partie égale au prorata du nombre normal d'heures de travail prévu à son poste par rapport à trente (30) heures.*
- D) La travailleuse occasionnelle ne bénéficie pas de jours de congés de maladie. Cependant, à titre d'indemnité de remplacement du revenu, elle reçoit à chaque paie une indemnité égale à quatre et quatre dixièmes pour cent (4,4%) de son salaire normal.*

## **20.2 ACQUISITION DES JOURS DE CONGÉ DE MALADIE**

- A) Les congés de maladie crédités à la travailleuse en vertu de la clause 20.1 lui sont acquis au rythme de onze douzièmes (11/12) de jour de congé de maladie par mois de travail.*
- B) Au jour précédant une rentrée scolaire annuelle, si la travailleuse a utilisé plus de congés de maladie qu'elle en a acquis, l'Employeur débite sa banque de congés de maladie. À défaut d'un nombre suffisant de congés de maladie dans la banque de la travailleuse, l'Employeur retient sur toute somme qu'il lui doit ou qui lui sera due un montant équivalent aux congés de maladie manquants. La travailleuse et l'Employeur peuvent convenir de d'autres modalités de remboursement. » .*

**LETTRE D'ENTENTE # 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 1<sup>er</sup> avril 2014;
  - ✓ convenir des critères d'admissibilité (par exemple délais et statuts d'emploi), de la définition d'invalidité, de même que des dispositions nécessaires pour encadrer l'administration du régime;
  - ✓ réexaminer la pertinence d'offrir un régime de congé de maternité complémentaire étant donné la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale;
  - ✓ revoir la configuration du régime d'assurance (protections obligatoires, protections complémentaires, protections optionnelles);
  - ✓ déterminer la contribution de l'employeur qui doit correspondre à un taux fixe versée à l'assureur. L'utilisation de la contribution de l'employeur est convenue entre les parties en tenant compte d'une répartition raisonnable entre les participantes;

- ✓ recenser les dispositions relatives à la contribution des employeurs dans chacune des conventions collectives;
  - ✓ déterminer le mandat confié au comité paritaire;
  - ✓ définir une procédure de médiation à être intégrée au contrat d'assurance collective, excluant l'arbitrage médical, pour toute mésentente entre la travailleuse et l'assureur;
  - ✓ décider du choix de l'assureur; le cas échéant, procéder à un appel d'offres pour le choix d'un assureur et négocier le contrat d'assurance.
5. Le ministère de la Famille et des Aînés a une voix prépondérante dans le processus décisionnel du comité transitoire pour toute question qui a un impact à la hausse sur la masse salariale assurable admissible.

### **Le comité paritaire**

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

### **Contribution des employeurs et mesures transitoires**

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

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

## **LETTRE D'ENTENTE # 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 (1<sup>re</sup>) des dates suivantes : la date de la signature de la prochaine convention collective ou au plus tard le 31 mars 2016.
2. La mise sur pied d'un comité de travail chargé de recenser, avant le 31 décembre 2013, les dispositions relatives aux congés pour obligations familiales dont les travailleuses bénéficient.

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

## **LETTRE D'ENTENTE # 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.

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

**LETTRE D'ENTENTE # 8      FONCTIONNEMENT SYNDICAL ENTRE LA  
FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES  
SOCIAUX (FSSS-CSN) ET LE MINISTÈRE DE LA  
FAMILLE ET DES AÎNÉS (MFA)**

---

**Les parties conviennent de ce qui suit :**

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

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

entre

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

et

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

et

**Le ministère de la Famille et des Aînés (MFA)**

### **Le comité d'évaluation des emplois**

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

6. Le comité réalise son mandat et transmet ses recommandations au plus tard le 31 mars 2014.

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

